

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

REVISTA DO TRIBUNAL DO TRABALHO DA **2ª REGIÃO**

v.15 n.29 janeiro/junho de 2023



 Tribunal Regional do Trabalho
2ª Região | São Paulo

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

v.15 n.29 jan./jun. 2023

Beatriz de Lima Pereira
Desembargadora Presidente

Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Desembargadora Vice-Presidente Administrativa

Marcelo Freire Gonçalves
Desembargador Vice-Presidente Judicial

Eduardo de Azevedo Silva
Desembargador Corregedor Regional

Comissão de Revista, biênio 2022-2024
Desembargadora Maria José Bighetti Ordoño (Presidente)
Desembargador Daniel de Paula Guimarães
Desembargadora Catarina Von Zuben

O conteúdo dos artigos doutrinários publicados nesta Revista, as afirmações e os conceitos emitidos são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores. Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, sejam quais forem os meios empregados, sem a permissão, por escrito, do Tribunal. É permitida a citação total ou parcial da matéria nela constante, desde que mencionada a fonte.

Versão digital disponível no Portal do TRT-2 em <https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal>

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região [recurso eletrônico] / Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). – n. 1 (jan./abr. 2009)-. -- São Paulo : TRT2, 2009-
v.

Semestral.

Quadrimestral (2009-2013).

Absorveu: Synthesis, Revtrim e Equilíbrio.

Os números 19 a 25 foram publicados somente em formato eletrônico.

As decisões judiciais são publicadas como suplemento a partir do n. 28.

Disponível em aplicativos IOS, Android e versão on-line:

<https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal>

ISSN 1984-5448 (impressa)

ISSN 2764-572X (on-line)

1. Direito do trabalho - Periódicos. 2. Justiça do trabalho. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.).

CDU 34:331(05)

*Ficha catalográfica elaborada pela
Coordenadoria de Biblioteca do TRT da 2ª Região*

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

v.15 n.29 jan./jun. 2023

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental

Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação

Edifício Sede - Rua da Consolação n. 1272, 2º andar, Centro - São Paulo - SP - CEP: 01302-906

Informações: (11) 3150-2000 r. 2314 e 2359

E-mail: revista@trt2.jus.br | Site: ww2.trt2.jus.br

Coordenação Geral	Comissão de Revista, biênio 2022-2024 Desembargadora Maria José Bighetti Ordoño Desembargador Daniel de Paula Guimarães Desembargadora Catarina Von Zuben
Conselho Editorial	Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro Guilherme Guimarães Feliciano Lorena de Mello Rezende Colnago Ronaldo Lima dos Santos Sandra Miguel Abou Assali Bertelli Silvana Abramo Margherito Ariano Simone Fritschy Louro
Pareceristas desta edição	Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira Lorena de Mello Rezende Colnago Marcelo Azevedo Chamone Oscar Krost Raphael Jacob Brolio Sérgio Cabral dos Reis Victor Emanuel Bertoldo Teixeira
Indexação, organização, supervisão e editoração	Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação Ana Leticia de Lira Freitas Livramento Ana Luísa Carneiro Barreiros Ana Paula da Silva Aveiro Andreza Aparecida de Melo Cláudia Miranda Gonçalves Danielle Kind Eleutério Elisiane Wust Margarete Vitória Moura dos Santos Mariângela Freitas Monoo Gonzales Patrícia Dias De Rossi
Normalização	Escola Judicial do TRT2 - EJUD2 Coordenadoria de Biblioteca Adriana Cristina Bósio Pires Barbara Raquel Maidel Cibelly Elvas Barbosa Messias Pedro de Avila
Projeto Gráfico e capa	Estúdio Loah
Ilustrações	Paulo Ohori



Sumário

Editorial	<u>12</u>
Doutrina	
Influenciadores mirins e o trabalho infantil na era das redes sociais = <i>Child influencers and child labor in the age of social media</i> Mariana Moreira Braúna; Pedrita Dias Costa	<u>16</u>
Justiça digital: inovação e sustentabilidade = <i>Digital justice: innovation and sustainability</i> Karla Yacy Carlos da Silva; Camila Miranda de Moraes	<u>34</u>
Preliminares marxistas para a compreensão do trabalho por aplicativo: uma reflexão sociológica = <i>Marxist preliminaries for understanding work by app: a sociological reflection</i> Fabiano Franco Daniel	<u>52</u>
Os impactos das inovações tecnológicas e a Justiça do Trabalho do futuro = <i>The impacts of technological innovations and the labor justice of the future</i> Ricardo Calcini; Leandro Bocchi de Moraes	<u>68</u>

A equiparação salarial após a reforma trabalhista e o princípio da não discriminação = <i>Wage equality after the labor reform and the principle of non-discrimination</i> Regiane de Moura Macedo.....	<u>79</u>
O teletrabalho para magistrados, por que não? = <i>Telework for judges, why not?</i> Adriana Paula Domingues Teixeira.....	<u>93</u>
O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador = <i>The impact of the telecommuting into the health of the worker</i> Ingrid Elise Scaramucci Fernandes.....	<u>118</u>
Salário emocional: uma ferramenta capaz de acompanhar as mudanças impostas pela nova realidade corporativa? = <i>Emotional salary: a tool capable of keeping up with the changes imposed by the new corporate reality?</i> Aline Cordeiro dos Santos Torres; Arthur José Pavan Torres.....	<u>137</u>
Desconsideração da personalidade jurídica, recuperação judicial e falência: competência da Justiça do Trabalho = <i>Disregard doctrine, reorganization and bankruptcy company: laboral court competence</i> Júlio César Bebbler	<u>151</u>
Vigilância processual eletrônica como modo de citação ficta: tecnologia contra litigância de má fé e a favor da celeridade processual = <i>Electronic procedural surveillance as a mode of ficta citation: technology against bad faith litigation and in favor of procedural celerity</i> Raimundo Dias de Oliveira Neto; Valdélío de Sousa Muniz.....	<u>165</u>
Postagem em redes sociais e justa causa: análise de casos = <i>Posting on social networks and just cause: case analysis</i> Rodolpho César Aquilino Bacchi.....	<u>181</u>

Jurisprudência anotada

Honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho e o benefício da gratuidade judicial =

Attorney fees in the labor process and the institute of judicial gratuity

Fábio Ribeiro da Rocha e Frederico Monacci Cerutti..... 196

Legislação comentada

Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022 – “Programa emprega + mulheres” =

Act n. 14.457, September 21st, 2022 – “Hiring women plan”

Catarina von Zuben..... 228

Registros da 2ª Região

Memória da Justiça do Trabalho

70 anos do primeiro concurso da magistratura trabalhista =

70 years of the first contest of the labor magistracy

Lucas Lopes de Moraes; Belmiro Thiers Tsuda Fleming; Christiane Samira Dias Teixeira Zboril.....

245

Ações em destaque

Um olhar em torno da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual e Comissão de Igualdade e Diversidade do TRT-2: atuação em 2022 =

A look at the Commissions to Combat Moral and Sexual Harassment and Equality and Diversity of the Second Regional Labor Court: performance update for 2022

Patricia Almeida Ramos 265

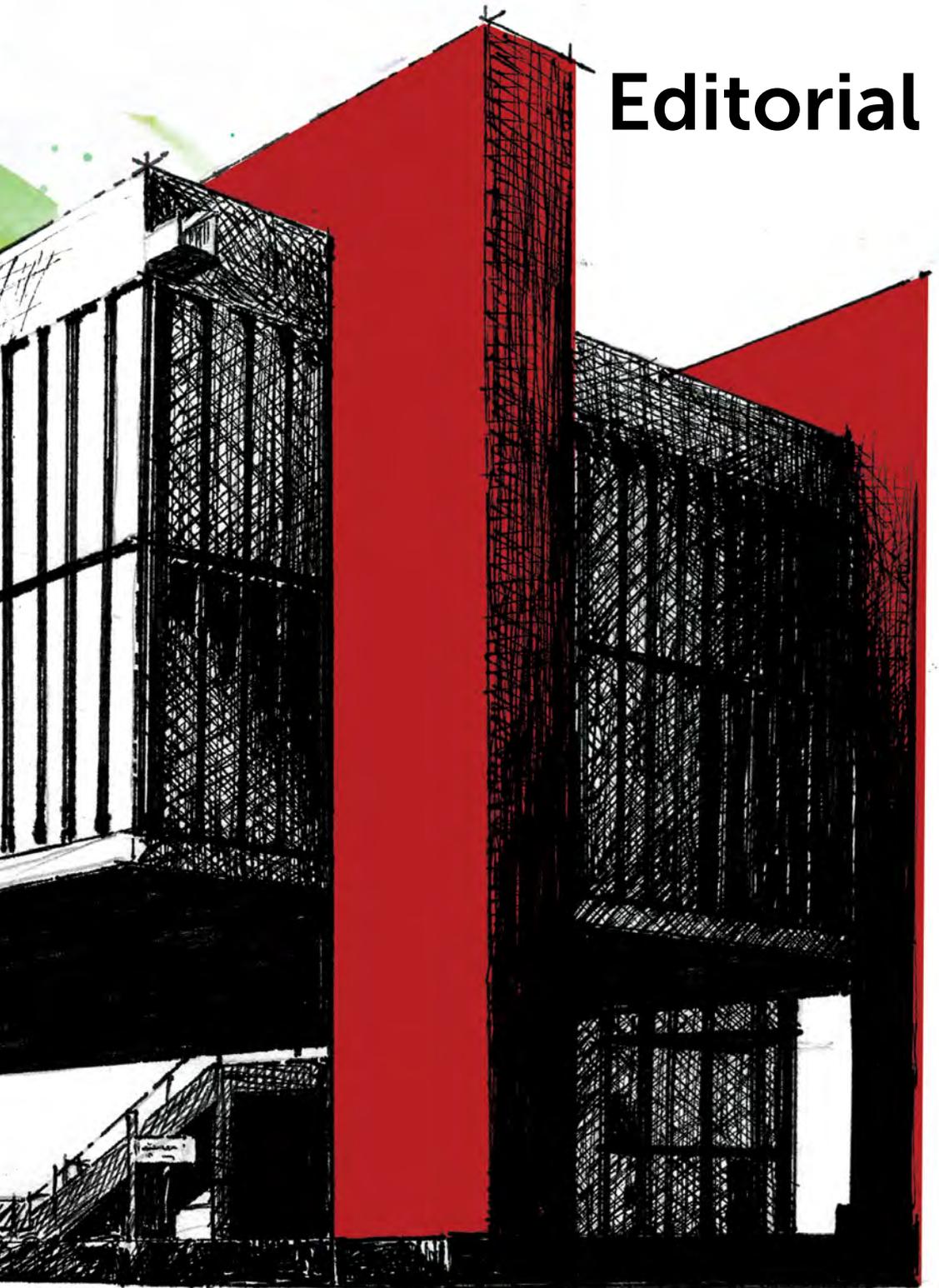
Acontecimentos 277

Composição do Tribunal	<u>290</u>
Instruções aos autores	<u>314</u>





Editorial



Caras leitoras e caros leitores,

Apresentamos mais uma edição da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região.

Este número 29 se destaca por ser o primeiro em que se consubstancia por completo o projeto de renovação estrutural da Revista. Contribuindo com a Comissão Regimental, está constituído o corpo de pareceristas e o Conselho Editorial. Ao longo dos últimos anos outras modificações também foram sendo implementadas: os artigos e decisões são selecionados a partir de editais públicos e seções foram reestruturadas. Igualmente, o projeto gráfico ganhou atualização.

A instalação do Conselho Editorial da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, pelo Ato n. 5/GP, de 31 de janeiro de 2023, com caráter consultivo, vem integrar valor inestimável à publicação. É composto por magistrados, ativos e aposentados, e acadêmicos, que, ao lado da Comissão Regimental de Revista, estão comprometidos na elevação da qualidade e visibilidade do periódico.

E o que esperar deste n. 29 da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região?

Um apanhado de excelentes artigos científicos, que pela primeira vez foram apreciados pela dupla avaliação “às cegas”, realizada por pareceristas integrantes da magistratura trabalhista nacional.

Os artigos científicos surpreendem a cada página, com abordagens atuais e inovadoras sobre o universo jurídico e as ciências humanas, de forma geral. Engrandecem esta edição temas relacionados aos impactos das inovações tecnológicas, teletrabalho, inteligência artificial e realidade virtual, trabalho na era digital, trabalho infantil em redes sociais, trabalho por aplicativos, Justiça digital e sustentabilidade, dentre outros.

Nas seções específicas, contamos com a colaboração de importantes autores convidados, que se dedicaram a escrever sobre o Programa Emprega + Mulheres e seus desdobramentos nos termos da Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, e sobre os honorários

advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho e o benefício da gratuidade judicial.

A Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual nos informa, na seção de “Ações em Destaque”, sobre as mais recentes medidas institucionais de combate ao assédio moral e sexual.

Os 70 anos do primeiro concurso da magistratura trabalhista do Brasil, realizado pelo TRT-2, que selecionou a primeira geração de juízes concursados do Tribunal, é o tema redigido pela Seção de Gestão de Memória. O artigo traz, ainda, um panorama das principais mudanças nos concursos ao longo dessas décadas até culminar na realização do I Concurso Nacional Unificado.

Em apartado, o Suplemento de Decisões Judiciais destaca julgados recentes de primeira e segunda instâncias, encaminhados para publicação conforme Edital de chamada para submissão de artigos científicos e de decisões judiciais n. 2, de 31 de agosto de 2022, além de ementário com decisões de todas as Turmas deste Regional.

Desejamos a todos excelente leitura!

Comissão de Revista, biênio 2022-2024

Desembargadora Maria José Bighetti Ordoño

Desembargador Daniel de Paula Guimarães

Desembargadora Catarina Von Zuben

Conselho editorial

Simone Fritschy Louro

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro

Silvana Abramo Margherito Ariano

Sandra Miguel Abou Assali Bertelli

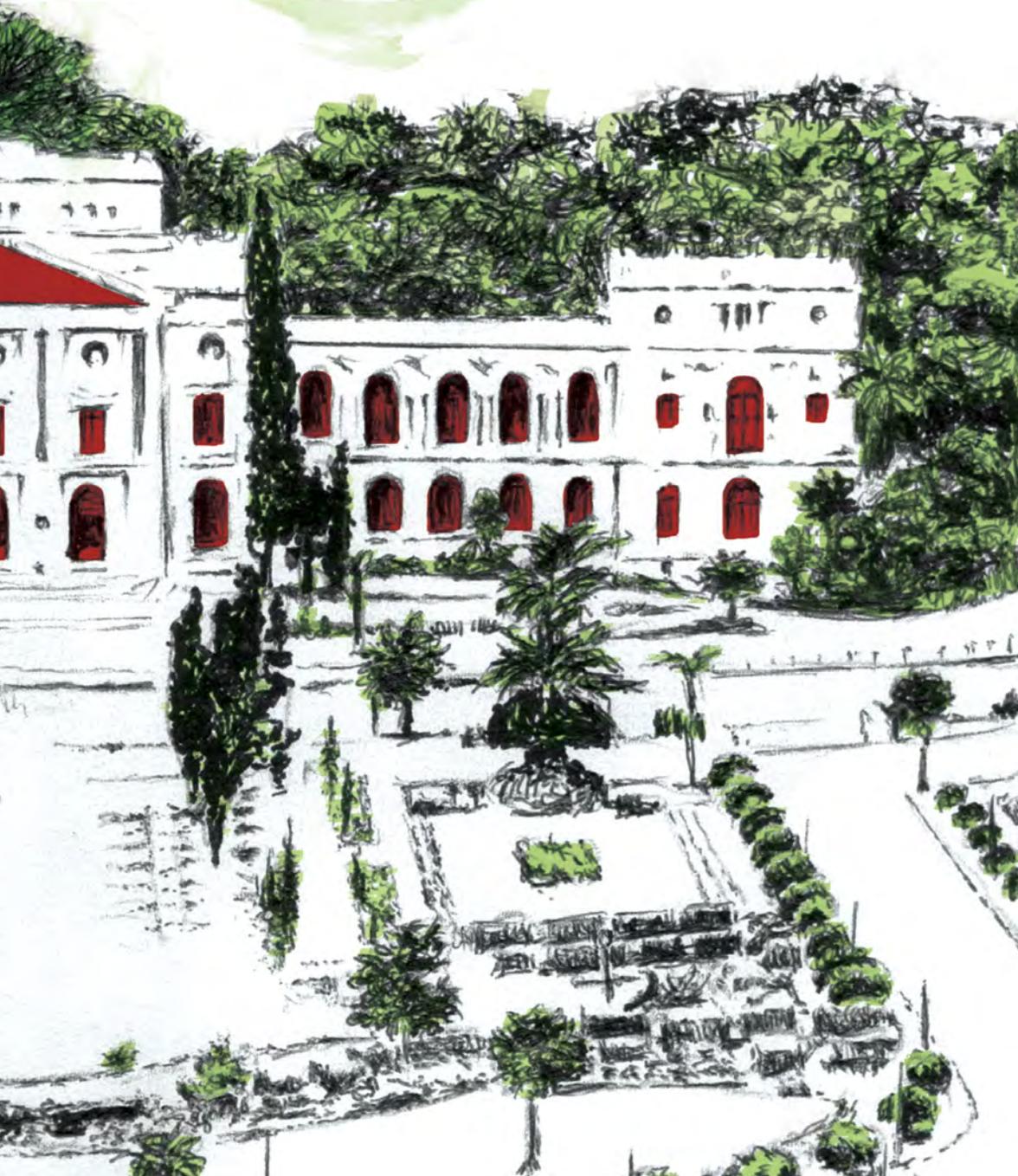
Lorena de Mello Rezende Colnago

Ronaldo Lima dos Santos

Guilherme Guimarães Feliciano



Doutrina



Influenciadores mirins e o trabalho infantil na era das redes sociais

Child influencers and child labor in the age of social media

Mariana Moreira Braúna *

Pedrita Dias Costa **

Submissão: 4 out. 2022

Aprovação: 3 jan. 2023

Resumo: O trabalho infantil artístico na internet, visto pela sociedade com *glamour*, passou a figurar como fonte de renda para muitas famílias, porém, pode trazer consequências às crianças e adolescentes que atuam no segmento publicitário no âmbito das redes sociais. O presente artigo visa analisar os desdobramentos das atividades desenvolvidas pelos *influencers* mirins, especialmente no momento em que a atividade deixa de ser encarada como lazer e recreação e passa a ser vista como trabalho infantil artístico. Investiga-se de que modo a regulamentação legal até então existente oferece proteção adequada às crianças e adolescentes e, como ocorre a fiscalização quando essas atividades passam a ser reguladas como relação de trabalho. Nesse contexto, propõe-se uma reflexão acerca da forma como é exercida a prestação de serviço pelos *influencers* mirins e sobre a necessidade de criação de lei específica que abranja a temática, seguindo o mesmo roteiro adotado pela França em 2020.

Palavras-chave: *influencers* mirins; trabalho infantil artístico; ausência de regulamentação.

Abstract: *The artistic child labor on the internet, seen by society with glamour, started to appear as a source of income for many families, however, it can have consequences for children and adolescents who work in the advertising segment within the scope of social networks. This article aims to analyze the consequences of the activities developed by child influencers, especially at the moment when the activity is no longer seen as leisure and recreation and starts to be seen as artistic child labor. It investigates how the legal regulation that existed until then offers adequate protection to children and adolescents, and how inspection takes place when these activities are regulated as a work relationship. In this context, a reflection is proposed on the way in which the provision of service by child influencers is carried out and on the need to create a specific law that covers the theme, following the same script adopted by France in 2020.*

* Graduada do Curso de Direito da Faculdade Uninassau – Campus Parnaíba.

** Mestre em Direito pela Universidade Federal do Piauí. Especialista em Direito Processual e Direito e Processo do Trabalho. Graduada em Direito pela Universidade Estadual do Piauí. Advogada.

Keywords: *child influencers; artistic child labor; absence of regulation.*

Sumário: 1 Introdução | 2 A utilização do trabalho infantil artístico no âmbito da publicidade digital | 3 O trabalho dos influenciadores mirins em plataformas digitais | 4 Trabalho e a garantia do desenvolvimento integral de crianças e adolescentes | 5 Considerações finais

1 Introdução

O trabalho infantil foi muito utilizado no âmbito da Revolução Industrial a partir do século XVIII, considerado essencial para contribuir com o sustento familiar. Nessa época, as crianças não eram vistas como pessoas em desenvolvimento e não havia qualquer preocupação com a integridade física, psíquica e social desse segmento, cuja mão de obra comumente era empregada em atividades insalubres e perigosas, sem qualquer cuidado ou proteção.

No Brasil, com o advento da Constituição Federal de 1988, muitos direitos foram reconhecidos em favor das crianças e adolescentes, inclusive a proibição do trabalho infantil como forma de assegurar a dignidade humana, considerando que são seres em desenvolvimento.

A despeito disso, com a evolução tecnológica e o avanço da internet, tem sido cada vez mais incentivado o trabalho infantil artístico (TIA) através de plataformas digitais, com a democratização de acesso e produção de conteúdo por crianças e adolescentes, que passaram a atuar muito além dos espaços de mídias tradicionais como, por exemplo, a televisão.

Com o desenvolvimento do mundo cibernético surgiram os *influenciadores digitais*, pessoas que conseguem atrair um número significativo de seguidores em suas redes sociais como, por exemplo, Instagram, YouTube, TikTok e usam o poder de influência para realizar atividades de marketing para empresas.

A partir desta realidade, cada vez mais há crianças e adolescentes que almejam ser *influencers*, em busca de ganhar presentes das marcas que os patrocinam e auferir renda através de vídeos e *posts*, afora outros benefícios.

Aquilo que inicialmente poderia ser encarado como diversão, entretanto, tem se tornado trabalho sério, com cobranças, exigências e prazos de entrega das publicidades acertadas, o que pode ocasionar riscos à integridade, abusos físicos e psicológicos, comentários de ódio, crises de ansiedade, entre outros problemas cada vez mais comuns na

rotina desses menores que, embora legalmente abrangidos pelo princípio da proteção integral, não raras vezes podem ter o desenvolvimento psicológico, emocional e social seriamente afetados.

Diante desse cenário da cibercultura, o presente artigo visa analisar o trabalho infantil no âmbito digital, refletindo sobre a garantia do desenvolvimento integral de influenciadores mirins e também sobre os limites entre a atividade meramente recreativa e o trabalho efetivo, tendo em vista os prejuízos que pode acarretar para o menor que a ela se dedica. Assim, torna-se possível contribuir para a discussão acerca de mecanismos de proteção efetiva destes menores.

2 A utilização do trabalho infantil artístico no âmbito da publicidade digital

O trabalho artístico realizado por crianças e adolescentes tem crescido exponencialmente, com grande quantidade de seguidores nas redes sociais e com alto engajamento digital. Esta realidade torna-se o meio perfeito para o marketing de empresas que almejam aumentar cada vez mais o engajamento do público para vender seus produtos ou serviços através das redes sociais, levando à pactuação de contratos generosos com “blogueiros” mirins para a realização de publicidade digital.

É necessário salientar que a atividade prestada pelo *influencer* digital vai além de publicidades, sendo necessário, antes de mais nada, ganhar a confiança do público-alvo através de conteúdos orgânicos que contemplam a apresentação do seu estilo de vida, de dicas de beleza, opiniões, humor, e outros chamarizes, produzindo entretenimento e alcançando cada vez mais pessoas que se interessem pela temática abordada.

Nesse contexto, Efing e Moreira (2021, p. 10) trazem informações relevantes acerca da publicidade das marcas que contratam influenciadores mirins:

Assim, emerge o interesse das marcas em estabelecer parcerias e patrocínios com os influenciadores mirins, fornecendo seus produtos para que sejam divulgados dentro das redes sociais e estejam em constante contato com o público consumidor que diariamente interage nestes perfis. Em razão do seu prestígio e notoriedade, esta figura do influenciador digital valida o produto ou serviço que está sendo ofertado, disseminando conteúdo.

As empresas investem nas publicidades feitas nas plataformas digitais por essas crianças e adolescentes devido ao grande alcance e bons resultados que influenciadores, blogueiros, *youtubers* e *tiktokers* geram junto ao público, com o qual passa a manter uma relação de confiança.

Entretanto, essa relação de proximidade gera preocupações em relação à atividade exercida pelos *mini-influencers* digitais, tendo em vista que o trabalho destes ainda não é plenamente regulamentado, em que pese o seu caráter nitidamente laboral. A profissão escolhida por eles pode acabar por limitar extremamente sua infância e adolescência, causando diversos problemas como a exposição da imagem e da vida, abusos e ataques de ódio, além de repercussões negativas quanto ao lazer e os estudos.

A falta de regulamentação acerca do trabalho dos influenciadores mirins no espaço cibernético traz riscos tanto às crianças que exercem a atividade quanto para a sociedade, pois uma atividade não controlada, limitada e fiscalizada como deveria é suscetível de causar danos, a exemplo do trabalho que ocorreu no contexto da revolução industrial inglesa.

A exposição indevida à publicidade pode agravar a vulnerabilidade já existente no público infantil. É comum a infração ao princípio da identificação da mensagem publicitária previsto no artigo 36 do Código de Defesa do Consumidor¹, que veda a publicidade clandestina ou subliminar e diz que o próprio consumidor a deve identificar de maneira fácil e imediata. Essa forma de publicidade se encaixa como ilícita, pois o produto ou serviço é oculto ou “maquiado”, de forma que o consumidor não identifica conscientemente que está sendo levado a adquirir o bem apresentado. No geral essa forma de marketing utiliza a estratégia do anúncio disfarçado na forma de dicas, *lifestyle* ou até pela confiança criada em cima daquele “blogueiro” (SILVA, 2018).

Além destas publicidades serem feitas para crianças, naturalmente suscetíveis ao consumo do novo, são também por elas encenadas. Os influenciadores mirins costumam fazer vídeos como *unboxing*²

1 Art. 36 do Código de Defesa do Consumidor: “A publicidade deve ser veiculada de tal forma que o consumidor, fácil e imediatamente, a identifique como tal. Parágrafo único. O fornecedor, na publicidade de seus produtos ou serviços, manterá, em seu poder, para informação dos legítimos interessados, os dados fáticos, técnicos e científicos que dão sustentação à mensagem.” (BRASIL, [1990b]).

2 “O significado de *unboxing* é literalmente ‘tirar da caixa’, em tradução do inglês. Mais do que isso, *unboxing* é a experiência de abertura da embalagem, geralmente filmada por um consumidor

e “recebidos”, em que mostram presentes que receberam de marcas, demonstrando grande felicidade e satisfação com os produtos que ganharam (SILVA, 2018).

Em reação a esse embuste, numa decisão de 2017 relativa a Representação 214/17 (CONSELHO NACIONAL DE AUTORREGULAMENTAÇÃO PUBLICITÁRIA, 2017), o CONAR, determinou que fossem feitas alterações em anúncio dos vídeos da *youtuber* mirim <NOME>. Na ocasião, os vídeos divulgavam brinquedos da marca Mattel, porém, não era possível a identificação fácil e imediata da publicidade dirigida para menores de idade, o que poderia acabar por potencializar um consumismo desenfreado, justa preocupação de sociólogos, pais e defensores da infância sadia (ALMEIDA, 2016). Desta forma, o relator do Conselho Superior do CONAR propôs, nesta Representação, alterações para que ficasse claro de que se tratava, na realidade, de campanha publicitária.

Os padrões de consumo estão sendo muito mais moldados pela telinha do *smartphone* ou *tablet* do que pela televisão. Há programas no YouTube que geram mais engajamento do que muitas novelas ou shows nas tevês abertas e, portanto, existe atualmente maior proximidade entre os espectadores e seus *youtubers* preferidos. Isso explica o sucesso dos agentes mirins, pois se mostram gente como a gente, ídolos um pouco mais parecidos com seus seguidores do que aquele personagem ficcional usado nas publicidades tradicionais. Como eles se comunicam muito mais com seus fãs, as empresas perceberam o filão de ouro publicitário para despejarem seus produtos e conceitos através da massa de *influencers*, cada um especializado em um nicho específico.

Diante do panorama exposto, Moreira e Efing (2021, p. 15) concordam que:

[...] é perceptível que por mais que existam normas de proteção à criança e normas que obstem a circulação da publicidade invisível, a sua efetividade ainda continua baixa devido à dificuldade de controle e fiscalização dos conteúdos que são divulgados por meio da internet.

Portanto, pode-se ressaltar que o trabalho infantil artístico no âmbito das publicidades digitais tem crescido exponencialmente, e com isto, muitas preocupações e questionamentos como a responsabilidade civil nos casos da publicidade ilícita, além dos riscos da omissa

para fins de demonstração na internet.” (NEGÓCIOS SC, 2020).

regulamentação na atividade laboral dos *youtubers* e influenciadores mirins, ainda à espera da normatização legislativa.

3 O trabalho dos influenciadores mirins em plataformas digitais

Hodiernamente, o acesso à internet tornou-se algo comum para grande parte das pessoas, que se conectam à rede por meio de celulares, *tablets*, computadores ou notebooks. Assim, a sociedade pode ter livre acesso a diversos conteúdos no espaço virtual, sem que haja um mínimo de fiscalização.

Por esta razão, há grande preocupação em relação aos adolescentes e crianças que, desde muito cedo, estão imersos no mundo da tecnologia, sendo chamados também de “nativos digitais”, considerando a ampla interação com o *ciberespaço* desde muito novos, a partir da inserção ocasionada pelos pais ou responsáveis, ou ainda também por outros influenciadores das plataformas digitais (ANUNCIAÇÃO; MATOS JUNIOR, 2020).

A participação de crianças nas plataformas digitais não se dá apenas como espectadores, mas também como *influencers*, que criam conteúdos diversos na internet para um público vulnerável, assim como eles próprios o são. Em vista disso, as grandes empresas começaram a investir amplamente nesse ramo para atingir um público facilmente influenciável (MOREIRA, 2021).

Com a ascensão da internet, muitas redes sociais surgiram, tais como YouTube, Instagram, Facebook, TikTok, e comprovam cada vez mais o poder de influência dos criadores de conteúdo. Além disso, estas empresas viram oportunidade de aumentar o consumo e o alcance das publicidades criadas pelos *influencers* mirins e divulgadas pelas plataformas digitais.

Muitos pais viram como um “escape” os filhos passarem horas nas redes sociais, o que deixa as crianças mais calmas e entretidas enquanto os adultos realizam outra atividade ou simplesmente descansam. Tal fato, ainda que inconscientemente, tem fomentado o interesse dos menores em se tornarem produtores de conteúdo, gravando seus próprios vídeos de forma a se inserir nesse mercado tecnológico, assemelhando-se aos influenciadores em quem se inspiram. Essa estratégia acaba influenciando outras crianças e adolescentes, surgindo desta forma uma “profissão infantil”: a dos *influencers* digitais mirins (MOREIRA, 2021).

Ademais, acerca da falta de regulamentação do trabalho infantil

exercido pelos influenciadores mirins nas redes sociais, Anunciação e Matos Junior (2020, p. 17) acrescentam:

[...] a realidade digital embora tenha facilitado a vida em sociedade, trouxe consigo novas implicações e situações antes nunca vistas. Justamente por isso, no que diz respeito ao que aqui se propõe a ser dito, o trabalho infantil na perspectiva digital é uma situação que ainda não foi explorada.

Portanto, muitas vezes os pais deixam seus empregos regulares para investir na “carreira” do filho na internet, onde o lucro é bem maior e mais rápido. Porém, com essa inversão de valores, a criança pode sentir-se sufocada e pressionada, em ter que manter o seu lar, gerar conteúdos interessantes quase todos os dias e ainda ter que lidar com *haters*³ nas redes sociais. Ademais, o que deveria ser um momento de lazer e diversão, gravando seus vídeos, torna-se um trabalho sério e com muitos deveres para um indivíduo ainda em desenvolvimento físico e psíquico.

4 Trabalho e a garantia do desenvolvimento integral de crianças e adolescentes

Em que pese a expressa proibição contida na Constituição Federal de 1988⁴, salvo na condição de aprendiz, dados publicados em 2022 revelam que o trabalho infantil ainda faz parte da vida de 1,3 milhão de adolescentes (OLIVEIRA, 2022).

O TIA, por sua vez, é permitido desde que haja alvará judicial com autorização expressa para esta atividade. As normas infralegais contêm a

3 “*Haters* é uma palavra de origem inglesa e que significa ‘os que odeiam’ ou ‘odidores’ na tradução literal para a língua portuguesa. O termo *hater* é bastante utilizado na internet para classificar algumas pessoas que praticam ‘*bullying virtual*’ ou ‘*cyber bullying*’. Basicamente, o *hater* é uma pessoa que simplesmente não está feliz ou satisfeito com o êxito, conquista ou felicidade de outra pessoa. Assim sendo, preferem ‘atacar’ e ‘criticar’ o indivíduo, expondo-o situações comprometedoras publicamente sobre essa pessoa, ou desvalorizando as ações e vitórias do ‘alvo’. O *hater* pratica o ato de odiar alguma coisa ou alguém, e, esta expressão, não está diretamente relacionada com a inveja, pois os *haters* não desejam ser ou possuir algo de alguém, mas sim apenas criticar e desvalorizar outra pessoa perante seu grupo social. O principal alvo dos *haters* são as celebridades e demais figuras públicas. As redes sociais são as principais ferramentas de ‘ataque’ dos *haters*.” (SIGNIFICADOS, [2023]).

4 Art. 7º, XXXIII da Constituição Federal de 1988: “[...] proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.” (BRASIL, [1988]).

previsão do trabalho infantil artístico, desde que concedido previamente pela autoridade competente, conforme prevê o art. 149, incisos I e II, § 1º e § 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente⁵, e também na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos seus artigos 405, § 3º⁶ e 406, incisos I e II⁷.

Neste particular, acerca da necessidade do alvará judicial para a autorização do Trabalho Infantil Artístico, Gearola (2015, não paginado) acrescenta:

[...] a autorização deve ser dada individualmente, todas as vezes que a criança ou adolescente for se submeter a trabalho artístico diverso e levar em consideração seu bem-estar, e, igualmente, determinar a reserva de percentual a ser depositada em caderneta de poupança em nome do menor, permitido o saque apenas após atingir a maioridade.

A autorização judicial deverá seguir alguns requisitos para o melhor desenvolvimento da criança, quer seja pelo aspecto físico, emocional, psicológico ou educacional, tais como determinar a frequência escolar satisfatória; as atividades no contraturno escolar; realização de um depósito mensal considerável, para que seja utilizado na fase adulta, além de ser necessário acompanhamento psicológico, entre outros

5 Art. 149 do Estatuto da Criança e do Adolescente: "Compete à autoridade judiciária disciplinar, através de portaria, ou autorizar, mediante alvará: I - a entrada e permanência de criança ou adolescente, desacompanhado dos pais ou responsável, em: a) estádio, ginásio e campo desportivo; b) bailes ou promoções dançantes; c) boate ou congêneres; d) casa que explore comercialmente diversões eletrônicas; e) estúdios cinematográficos, de teatro, rádio e televisão. II - A participação de criança e adolescente em: a) espetáculos públicos e seus ensaios; b) certames de beleza. § 1º Para os fins do disposto neste artigo, a autoridade judiciária levará em conta, dentre outros fatores: a) os princípios desta Lei; b) as peculiaridades locais; c) a existência de instalações adequadas; d) o tipo de frequência habitual ao local; e) a adequação do ambiente a eventual participação ou frequência de crianças e adolescentes; f) a natureza do espetáculo. § 2º As medidas adotadas na conformidade deste artigo deverão ser fundamentadas, caso a caso, vedadas as determinações de caráter geral." (BRASIL, [1990a]).

6 Art. 405 da CLT: "Ao menor não será permitido o trabalho: [...] § 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho: a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos; b) em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas." (BRASIL, [1943]).

7 Art. 406 O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras "a" e "b" do § 3º do art. 405 do Estatuto da Criança e do Adolescente: "[...] I - Desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral; II - Desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral." (BRASIL, [1943]).

critérios, determinados pelo STF, na ADI nº 5326 de 28 de setembro de 2018 (BRASIL, 2018b).

Além destes marcos, há também permissão da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o trabalho artístico de crianças e adolescentes, ratificando a necessidade de autorização judicial para tal atividade laboral, conforme previsto na Convenção n. 138 da OIT, em seu artigo 8º:

A autoridade competente poderá conceder, mediante prévia consulta às organizações interessadas de empregadores e de trabalhadores, quando tais organizações existirem, por meio de permissões individuais, exceções à proibição de ser admitido ao emprego ou de trabalhar, que prevê o artigo 2 da presente Convenção, no caso de finalidades tais como as de participar em representações artísticas. (OIT, [2022]).

As autoridades e a sociedade têm se preocupado em combater o trabalho infantil. Porém, em relação ao trabalho artístico infanto-juvenil a abordagem é diferente, seja em razão da abertura normativa para a realização desta atividade, seja porque é bem-vista pelo corpo social (GEAROLA, 2015).

Todavia, mesmo com legislações regulando o TIA, seu exercício pode ser disfuncional para uma criança, em razão dos riscos ao seu desenvolvimento integral, porquanto exige muito esforço e dedicação de alguém em situação de vulnerabilidade, o que pode levar a graves consequências, desde crises de ansiedade até outros problemas físicos e psicológicos.

Comumente há um estreito relacionamento entre influenciador e o público que o segue nas mídias sociais. Certas vezes essa relação acaba por exigir demasiadamente do ídolo, com a divulgação de fotos e vídeos novos, o que pode gerar sérios transtornos. Outra questão se refere a forma de tratamento, porque alguns os veem como seres diferentes e “inalcançáveis”, levando essas crianças a lidar com aspectos da “fama” para os quais não estão devidamente preparadas.

Ademais, os *influencers* mirins têm que aprender a viver com comentários desagradáveis e abusivos de *haters*, muitas vezes feitos de forma anônima, no intuito de se esquivarem das consequências de seus atos. Deste modo, os influenciadores são obrigados a lidar com questões relativas à exposição excessiva de suas vidas, o que tem gerado elevados custos psicológicos. Nesse contexto, Sora (2017, p. 40)

traz considerações acerca das desvantagens que estes artistas mirins vivenciam:

Com jornadas extensas de preparação de conteúdo, as crianças acabam saindo do convívio familiar ou mesmo de seu círculo de amizades para viverem para a mídia. Sem contar que, em muitos casos, a família desses artistas começa a cobrar dos pequenos responsabilidades que ainda não deveriam ser cobradas, ou mesmo, de reduzirem seus direitos ao brincar e ao convívio familiar, por exemplo, e o afeto a eles destinados caso eles deixem de oferecer renda com suas atividades.

A exposição de publicidade veiculada por crianças e adolescentes nas mídias digitais, se, por um lado, funciona como mecanismo de individualização e de percepção de vantagens econômicas, por outro, coloca em risco sua privacidade, cujo conceito tem sido remodelado a partir da necessidade da proteção de dados pessoais, hoje considerado direito fundamental (art. 5º, LXXIX, CF/1988). Por serem pessoas ainda em desenvolvimento, outros atores se tornam responsáveis pela proteção desses dados, competindo ao Poder Judiciário, inclusive, essa tutela em favor dos influenciadores mirins.

Os juristas que atuam na seara trabalhista levantam a discussão acerca da atividade exercida por essas crianças e adolescentes que atuam no segmento artístico, quer seja na televisão ou na internet, dando um maior enfoque no cuidado que se deve ter nesses casos. À vista disso, faz-se necessário uma regulamentação da profissão de influenciadores, para que não haja dúvida do caráter trabalhista desta atividade (TENÓRIO; OMENA, 2020).

Observa-se que ao longo dos últimos anos algumas propostas legislativas foram apresentadas para suprir essa lacuna, como os Projetos de Lei n. 83/2006, do senador Valdir Raupp; e o PL n. 3.974/2012, do deputado Manoel Junior, os quais buscavam a fixação de idade mínima para o trabalho, normatizando-a em 14 anos de idade, porém estas tentativas não chegaram sequer a ser votadas, sendo arquivada a do Senador Raupp ao fim da legislatura de 2014; e o PL n. 3.974/2012 está atualmente aguardando o parecer da relatora, a deputada Rejane Dias, na Comissão de Seguridade Social e Família, sem data para apreciação.

Entre os motivos que levaram a rejeição de parte desses projetos está a oposição dos partidos PSOL e PT, que defendem a “proteção integral

da criança e do adolescente” conforme previsto em sede constitucional, posicionando-se contra o exercício de qualquer trabalho antes dos 16 anos.

É de se destacar também a iniciativa do deputado Eduardo da Fonte (Partido Progressistas – PE) que, em 2018, apresentou os PL n. 10.937/2018 e PL n. 10.938/2018 que dispunham sobre “a regulamentação do ofício de Influenciador Digital Profissional” e a “regulamentação da profissão de Youtuber” (BRASIL, [2018a]), respectivamente. Contudo, foram retirados de tramitação a pedido do seu autor, antes de serem apensados ao PL n. 4.289/2016, do deputado João Henrique Holanda Caldas do Partido Socialista Brasileiro (PSB-AL), que acabou sendo arquivado em 31/01/2019 (BRASIL, [2016]).

O tema entrou novamente na pauta pela apresentação do PL n. 929/2020, de autoria do deputado Wladimir Garotinho - PSD/RJ, que pretende a regulamentação do “exercício da profissão de Blogueiro e Vlogueiro”. Esse projeto aguarda a apreciação conclusiva das Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e de Cidadania. Ao projeto em questão foram apensados os PL n. 3.130/2021; PL n. 1.282/2022; PL n. 1.335/2022; e PL n. 2.347/2022, os quais tratam da “regulamentação da atividade profissional de influenciador digital profissional” (BRASIL, [2020]).

Pelo texto do deputado Garotinho (PL n. 929/2020), ficam reconhecidas as profissões de Blogueiro e Vlogueiro, sendo aquele “o profissional que faz uso de plataforma telemática para a publicação de material jornalístico e compartilhamento de informações e opiniões de forma habitual” (BRASIL, [2020]); e este “o profissional que faz uso de plataforma telemática para publicação, em vídeo, de material jornalístico e compartilhamento de informações de forma habitual” (BRASIL, [2020]). A lei, se aprovada, condicionará o exercício destas profissões a nacionais “diplomados em instituições de ensino superior de graduação em jornalismo ou Comunicação Social com habilitação em jornalismo, reconhecida” (BRASIL, [2020]) e a brasileiros “não diplomados que tenham ocupação principal, permanente e remunerada e ininterrupta de 10 (dez) [anos?]”, devidamente comprovada no Ministério da Economia, até a entrada em vigor desta Lei” (BRASIL, [2020]).

8 O texto original, aparentemente, padece de erro material, pela ausência do substantivo que indique o lapso temporal a que se refere a proposta.

Os PL n. 1.282/2022⁹, PL n. 1.335/2022¹⁰, PL n. 2.347/2022¹¹, apensados ao PL n. 929/2020, detalham, além do blogueiro e vlogueiro, também a profissão do “influenciador digital”, porém, apesar da relevância, nenhum destes projetos trata especificamente sobre a proteção a crianças e adolescentes que, na condição de *digital influencers*, igualmente produzem conteúdo para a rede mundial de computadores, permanecendo assim a apontada lacuna legislativa no país.

As plataformas digitais, através da autorregulação, instituem de forma unilateral as diretrizes para a contratação. A exigência legislativa de certos critérios poderia ser uma ferramenta para auxiliar na proteção integral constitucionalmente prevista. Neste sentido, faz-se imperioso a criação de norma que regulamente a atividade prestada pelos influenciadores nas plataformas digitais, assim como foi feito na França em 2020, delimitando a sua atuação, estabelecendo limites dos conteúdos por eles criados, a compatibilidade de horários com os estudos, e também depósito de valores em percentual significativo na caderneta de poupança, para que a criança possa utilizá-lo quando atingir a maioridade.

A ausência de legislação específica a respeito do tema dificulta as medidas protetivas e de fiscalização, fazendo com que as empresas que contratam estes influenciadores mirins utilizem-se de seus próprios critérios para lidar com os menores, sem oposição das famílias e do Estado.

As autoridades públicas, em especial aquelas diretamente envolvidas nas estratégias de combate ao trabalho infantil, devem reforçar os mecanismos de proteção, baseados no princípio do melhor interesse da criança e do adolescente, ainda que, pela ausência de legislação específica recorram ao Direito Comparado, conforme preconiza o art. 8º, *caput*, da CLT, que autoriza as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho a utilizar esse método de integração.

9 “Art. 2º. Influenciador digital é o profissional criador ou gerador de conteúdos digitais a serem disponibilizados em redes ou mídias sociais.” (BRASIL, [2022a]).

10 “Artigo 2º. Considera-se Influenciador (a) Digital toda aquela pessoa que se utiliza das redes sociais para produzir, apresentar e divulgar vídeos por qualquer plataforma digital.” (BRASIL, [2022b]).

11 “Art. 2º. Compete ao Influenciador Digital Profissional criar e publicar conteúdo na Internet, em redes sociais, blogs e sites, na forma de vídeos, imagens ou textos, capaz de influenciar opiniões, comportamentos e manifestações de seus seguidores e afins, além de informar a população sobre temas que julga relevantes.” (BRASIL, [2022c]).

5 Considerações finais

Com a ampliação da ocorrência do trabalho infantil artístico no âmbito das redes sociais acentua-se o risco de comprometimento do desenvolvimento integral de crianças e adolescentes que exercem a atividade de influenciadores no âmbito digital, por isso, torna-se necessário compreender a linha que separa a atividade recreativa e o trabalho efetivo. O fato é que a falta de regulamentação específica para a atividade gera grande dificuldade de delimitação e fiscalização.

A dinamicidade do meio virtual torna precária a proteção dos *influencers* mirins. O trabalho infanto-juvenil artístico é muito aceito e apoiado pelo corpo social e pelos pais ou responsáveis, tendo em vista que estes, na maioria das vezes, se beneficiam e lucram com a carreira dos filhos “blogueiros”. Essa glamourização, no entanto, pode ser prejudicial ao pleno e integral desenvolvimento dos menores, caso não sejam respeitados certos limites, o que reforça a importância do debate sobre os riscos da fama e do trabalho precoce.

Além dos riscos relacionados ao mundo do trabalho, a exposição e o acesso das imagens nos mais variados ambientes podem prejudicar a privacidade dos *influencers* mirins, em virtude da sensação de intimidade nutrida pelos consumidores do conteúdo produzido. O apelo por respeito à privacidade é visto com maus olhos, provocando discursos de ódio, “*dislikes*” e “*unfollows*”, em prejuízo à imagem pública do *influencer*, por estes chamado de “boçal”, “*fake*” ou “*floppado*”.

A determinação constitucional de proteção integral em favor de crianças e adolescentes torna imperiosa a necessidade de que as atividades no âmbito das plataformas digitais sejam acompanhadas com cautela, principalmente em razão da exposição a ataques de ódio, piadas e assédios sexuais por parte de outros internautas. Além do mais, valendo-se da visibilidade e do poder de mobilização destes jovens influenciadores, algumas empresas, de forma reptícia, agregam publicidade ilícita disfarçada de *reviews* elogiosas e *unboxings* tentadores.

Os legisladores concentram tanto esforço em estabelecer uma idade mínima para apresentações dos menores como atores, modelos e similares, mas esquecem-se de regular também as plataformas digitais que os expõem. Elas são igualmente responsáveis pela exploração da imagem dos *influencers* e também beneficiárias dos lucros que o conteúdo gera para a empresa que os abriga.

Diante do exposto, a regulamentação específica no segmento do

TIA seria uma boa opção para o enfrentamento dos graves problemas a que estão expostos os *influencers* mirins. A criação de lei para o trabalho infantil artístico na internet, permitiria ampliar a proteção e a aplicação do princípio do melhor interesse da criança, com o estabelecimento de medidas claras e criteriosas para a fiscalização desta atividade laboral.

Entidades como o CONANDA (Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente), o Instituto Alana e o CONAR, que possui atuação específica em âmbito da publicidade tem contribuído para proteger crianças e adolescentes, por meio de denúncias de condutas abusivas, desenvolvendo importante papel de fiscalização do cumprimento das normas que zelam pelos direitos dos menores.

Por fim, se os legisladores ignorarem os novos tempos e a dinâmica da sociedade interconectada no mundo cibernético, certamente esta realidade encapsulará o direito, fazendo da ausência legislativa pano de fundo para o ativismo judicial regulatório, casuisticamente, quanto ao trabalho dos *influencers* digitais.

Referências

ALMEIDA, Claudia Pontes. Youtubers mirins, novos influenciadores e protagonistas da publicidade dirigida ao público infantil: uma afronta ao Código de Defesa do Consumidor e às leis protetivas da infância. *Revista luso-brasileira de direito do consumo*, Curitiba, v. 6. n. 23, p. 155-181, set. 2016. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/108896/youtubers_mirins_novos_almeida.pdf. Acesso em: 16 maio 2022.

ANUNCIAÇÃO, Palloma Maria Reis da; MATOS JUNIOR, Roberto de Souza. *Influencers mirins e o trabalho infantil: novas formas de profissionalização e a proteção integral das crianças e adolescentes na Era Digital*. Orientador: Roberto de Souza Matos Junior. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Católica de Salvador, Salvador, 2020. Disponível em: <http://ri.ucesal.br:8080/jspui/bitstream/prefix/1654/1/TCCPALOMAANUNCIACAO.pdf>. Acesso em: 6 maio 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 929, de 24 de março de 2020*. Dispõe sobre o exercício da profissão de Blogueiro e Vlogueiro, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2020]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2241845&ord=1>. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 1.282, de 17 de maio de 2022*. Dispõe sobre a regulamentação da profissão de influenciador digital. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2022a]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2323549>. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 1.335, de 23 de maio de 2022*. Dispõe sobre a regulamentação da profissão de Influenciador Digital e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2022b]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2324211>. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 2.347, de 25 de agosto de 2022*. Dispõe sobre a regulamentação da atividade profissional de influenciador digital profissional no âmbito Federal. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2022c]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2334286>. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 4.289, de 3 de fevereiro de 2016*. Dispõe sobre a profissão de vlogueiro e blogueiro. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2016]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2076726>. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 10.937, de 31 de outubro de 2018*. Dispõe sobre a regulamentação do ofício de Influenciador Digital Profissional. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2018a]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2185136>. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. *Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF:

Presidência da República, [1990a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 19 jan. 2023.

BRASIL. *Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 18 jan. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5326/DF*. Intervenção de terceiro. Artigo 7º, § 2º, da Lei n. 9.868/1999 [...]. Relator: Min. Marco Aurélio, 28 de setembro de 2018b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4781750>. Acesso em: 10 maio 2022.

CONSELHO NACIONAL DE AUTORREGULAMENTAÇÃO PUBLICITÁRIA. Conselho Superior do Conar (7. Câmara). *Representação n. 214/17*. Você youtuber - Escola Monster High - <NOME>. Relator: Conselheiro Vitor Moraes de Andrade, novembro de 2017. Disponível em: <http://www.conar.org.br/processos/detcaso.php?id=4771>. Acesso em: 17 maio 2022.

EFING, Antônio Carlos; MOREIRA, Angelina Colaci Carvalho. Influenciadores mirins: reflexos da publicidade digital direcionada às crianças. *Civilistica.com*, Rio de Janeiro, a. 10, n. 3, 2021. Disponível em: <http://civilistica.com/influenciadores-mirins/>. Acesso em: 16 maio 2022.

GEAROLA, Josiane Coelho Duarte. Da possibilidade de autorização do trabalho artístico infantil. *Jusbrasil*, [s. l.], 2015. Disponível em: <https://josianeduarte.jusbrasil.com.br/artigos/253057709/da-possibilidade-de-autorizacao-do-trabalho-artistico-infantil>. Acesso em: 10 maio 2022.

GOMES, Thaynara Oliveira. *A efetividade da tutela do melhor interesse das crianças e dos adolescentes no contrato de trabalho artístico infantojuvenil*. Orientadora: Maria da Conceição Meirelles Mendes. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2014. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/1097/1/ThaynaraGomes.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022.

MOREIRA, Iury Sancher Bitencourt. *Atuação dos youtubers mirins em um novo prospecto de trabalho infantil contemporâneo*. Orientadora: Claudia Regina de Oliveira Magalhães da Silva Loureiro. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Direito, Faculdade Federal de Uberlândia/MG, Uberlândia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/34136/1/Atua%C3%A7%C3%A3oYoutubersMiri ns.pdf>. Acesso em: 6 maio 2022.

NEGÓCIOS SC. *Experiência de unboxing: saiba o significado para marcas*. Florianópolis, 17 mar. 2020. Disponível em: <https://negociossc.com.br/blog/experiencia-de-unboxing-como-usar-a-embalagem-na-comunicacao>. Acesso em: 26 maio 2022.

OIT. *Convenção n. 138 – Idade mínima para admissão*. [S. l.: s. n.], [2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 maio 2022.

OLIVEIRA, Ingrid. Trabalho infantil é realidade de 1,3 milhão de adolescentes no Brasil, diz Abriinq. *CNN Brasil*, 12 jun. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/trabalho-infantil-e-realidade-de-13-milhao-de-adolescentes-no-brasil-diz-abriinq/>. Acesso em: 14 dez. 2022.

SIGNIFICADOS. *Haters*. [S. l.: s. n.], [2023]. Disponível em: <https://www.significados.com.br/haters/>. Acesso em: 19 jan. 2023.

SILVA, Samara Benigno Luiz da. *Influenciadores digitais: uma análise do seu impacto nas relações de consumo sob a visão do direito do consumidor*. Orientador: Cândido Francisco Duarte dos Santos e Silva. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Departamento do Curso de Direito, Macaé, 2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/8372/TCC%20Final%20-%20Samara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 maio 2022.

SORA, Ingrid. *Consumo e infância: proteção da criança na mídia e frente à publicidade infantil*. Orientadora: Michelle Asato Junqueira. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/bitstream/>

handle/10899/18781/INGRID%20SORA..pdf?sequence=1&isAllowed=y.
Acesso em: 12 maio 2022.

TENÓRIO, Carolina Fontes Lima; OMENA, Geórgia Alécio Barbosa de. A omissão legal na regulamentação do trabalho dos influencers mirins: a proteção dos direitos humanos da criança e do adolescente na Era Virtual. *In*: V ENCONTRO DE PESQUISAS JUDICIÁRIAS DA ESCOLA SUPERIOR DA MAGISTRATURA DO ESTADO DE ALAGOAS, 2020, [s. l.]. *ENPEJUD*. Maceió: ESMAL, 2020. Tema: O poder Judiciário como garantidor dos direitos humanos, p. 84-104. Disponível em: <http://enpejud.tjal.jus.br/index.php/exmpteste01/article/view/524>. Acesso em: 6 maio 2022.

Justiça digital: inovação e sustentabilidade

Digital justice: innovation and sustainability

Karla Yacy Carlos da Silva *
Camila Miranda de Moraes **

Submissão: 13/10/22
Aprovação: 2 dez. 2022

Resumo: A Justiça brasileira tem-se esforçado, de forma contínua, para melhorar a prestação de serviços, acompanhando a evolução tecnológica, a partir da utilização de recursos modernos para ampliação do acesso. Neste contexto, a justiça digital ganha cada vez mais espaço, em razão de seu foco em eficiência, transparência, otimização da governança do Poder Judiciário, acessibilidade e preocupação com a experiência do cidadão, inclusive no que se refere à redução de despesas, tanto processuais quanto estruturais. O presente artigo científico objetiva auxiliar na busca de soluções inovadoras para a entrega da prestação jurisdicional, através da utilização dos recursos disponibilizados pela política pública implementada pelo Conselho Nacional de Justiça, quando da adoção da justiça digital, assim como analisar sua relação com a sustentabilidade, no sentido dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

Palavras-chave: justiça digital; inovação; sustentabilidade; agenda 2030 ONU.

Abstract: *The Brazilian justice has been striving, continuously, to improve the provision of services, following the technological evolution, from the use of modern resources to expand access. In this context, digital justice is gaining more and more space, due to its focus on efficiency, transparency, optimization of the governance of the Judiciary, accessibility and concern with the citizen's experience, including with regard to the reduction of expenses, both procedural, as structural. This scientific article aims to assist in the search for*

* Mestranda em Direito e Gestão de Conflitos pela UNIFOR. Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Email: karlaycs@trt7.jus.br

** Doutora em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Mestre em Direito Constitucional pela UNIFOR. Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Email: camillebr@yahoo.com

innovative solutions for the delivery of jurisdictional provision, through the use of resources made available by the public policy implemented by the National Council of Justice, when adopting digital justice, as well as analyzing its relationship with sustainability, towards the sustainable development goals of the United Nations 2030 Agenda.

Keywords: *digital justice; innovation; sustainability; UN Agenda 2030.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Da Corte tradicional à justiça digital | 3 A justiça digital no Brasil | 4 A justiça digital e sua relação com a sustentabilidade | 5 Considerações finais

1 Introdução

O Judiciário brasileiro, assim como as demais estruturas estatais, busca, de forma permanente, pautar sua atuação com observância dos princípios constitucionais do acesso à justiça e da eficiência, consubstanciados nos artigos 5º, XXXV e 37, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

Esta análise leva a questionamentos de diversa natureza, sobre como garantir o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis. Essa preocupação mundial tornou-se objetivo de desenvolvimento sustentável, a partir do compromisso assumido por 193 países intitulado Agenda 2030 da ONU.

Sob esta perspectiva, como objetivo geral do presente artigo, analisaremos a implementação da justiça digital no Brasil, capitaneada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), sua relação com o conceito moderno de acesso à justiça, a partir da desmaterialização, assim como sua contribuição para a melhoria da prestação de serviços pelo Poder Judiciário, possibilitada pelo uso da internet, como estratégia para melhorar a experiência dos cidadãos que necessitam de seus serviços.

Como objetivo específico, analisaremos a relação entre a justiça digital e a sustentabilidade, como verificar sua contribuição para o atingimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Quanto aos aspectos metodológicos, as hipóteses apresentadas foram investigadas mediante pesquisa bibliográfica, em obras, nacionais e estrangeiras, e pesquisa documental. A tipologia da pesquisa, segundo a utilização dos resultados, é pura. Segundo a abordagem, a tipologia da pesquisa é qualitativa, visto que busca desenvolver a problemática com

base em uma pesquisa subjetiva, preocupada com o aprofundamento e abrangência da compreensão das ações e resultados na melhoria da prestação jurisdicional. Quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva e exploratória, uma vez que procura aperfeiçoar as sugestões e ajudar na formulação de hipóteses para posteriores pesquisas.

2 Da Corte tradicional à justiça digital

Tamanha a importância do tema acesso à justiça que o mesmo fora tratado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948)¹, com a associação das ideias de acesso à justiça e efetividade da tutela estatal diante de lesão a direitos fundamentais.

Contribuição importante para o estudo da matéria adveio do relatório elaborado a partir do projeto interdisciplinar de pesquisa que estudou a evolução do sistema de acesso à justiça, capitaneado por Mauro Cappelletti e Bryant Garth nos anos de 1970, cujos resultados foram publicados sob o título “Acesso à justiça”.

A pesquisa identificava o acesso como, além de um direito social fundamental, o “ponto central da moderna processualística” (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 13). Sob essa perspectiva, buscava-se investigar dificuldades e obstáculos para o acesso à justiça, além de propor soluções de melhoria, de modo a reduzir a necessidade de burocracia e ampliar o alcance dos cidadãos. Sugeria-se, na ocasião, que

[...] é conveniente tornar o Judiciário tão acessível fisicamente quanto possível, e uma possibilidade é mantê-lo aberto durante a noite, de modo que as pessoas que trabalham não sejam inibidas pela necessidade de faltar ao serviço. (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p.102).

Àquela época, a internet ainda não era acessível para o mundo inteiro, o que somente ocorreu a partir de 1990. Ainda assim, há mais de 30 anos, o relatório intitulado “Acesso à Justiça” fazia um apelo no sentido de que os tribunais criassem procedimentos rápidos e disponíveis para as pessoas comuns, ao mesmo tempo em que reconhecia a dificuldade de se vencer a oposição tradicional à inovação.

Atualmente, renova-se o estudo do acesso à justiça, por meio

¹ Art. 8º Todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.

do projeto de pesquisa (em andamento) intitulado *Global Access to Justice Project* (GLOBAL ACCESS TO JUSTICE PROJECT, c2023) sob a coordenação do Professor Bryant Garth, que realiza uma investigação, à semelhança do Projeto de Florença, atualmente com ênfase nos avanços da inteligência artificial em escala global. Avaliam-se iniciativas deflagradas sob estímulo das ondas renovatórias, inclusive sobre as “barreiras econômicas, sociais, culturais e psicológicas que impedem ou inibem muitos, e não apenas os mais pobres, de acessarem e fazerem uso do sistema de justiça”, conforme descrito no portal.

O estudo, que remonta às tradicionais ondas de Cappelletti e Garth (1988), analisa aspectos mais atuais, incluindo novas “ondas” que contemplam, entre outras, “iniciativas promissoras e novas tecnologias para aprimorar o acesso à justiça” (6ª onda) e os “esforços globais na promoção do acesso à justiça” (11ª onda).

Sob essa ótica, em artigo intitulado “Melhorando o acesso à justiça nos tribunais estaduais com tecnologia de plataforma”, no qual foram destacadas as dificuldades enfrentadas pelos cidadãos em relação aos serviços judiciais na forma tradicionalmente concebida, que obriga ao deslocamento para os fóruns, ressaltou Prescott (2017) a existência de dificuldades ao acesso à justiça decorrentes de tempo, transporte, obrigações como empregados e cuidados com os filhos. Acrescentou que “ir fisicamente ao tribunal custa dinheiro, leva tempo, cria medo e confusão, e apresenta riscos reais e percebidos” (Prescott, 2017, p. 1996, tradução nossa).

Referido estudo mostrou a existência de relevantes custos extraprocessuais decorrentes do comparecimento ao que chamou de “tribunais de tijolos e argamassa” a ser superados. Tratou o autor de gastos tanto econômicos (despesas com deslocamento, perda de pagamento de um dia de trabalho para os profissionais autônomos) quanto físicos (possibilidade de acidentes e assaltos, dificuldades de encontrar alguém para cuidar dos filhos) e psicológicos (pressões por faltar ao trabalho). Sugeriu, então, respostas a esse problema, a partir da introdução da tecnologia de plataformas on-line.

Após examinar meses de dados dos tribunais estaduais adotados, o autor apresentou evidências do potencial desta prática para a redução do tempo que levam os cidadãos para resolverem suas disputas, com a superação das barreiras mencionadas. Foram apresentadas, ainda, evidências empíricas de que a adoção de plataformas on-line melhora a satisfação dos litigantes e reduz os índices de inadimplência.

A contribuição da arquitetura da internet para a ampliação ao

acesso à justiça também fora destacada por Katsh e Rabinovich-Einy, que evidenciaram o desenvolvimento de processos de prevenção e resolução de disputas flexíveis, convenientes, baratos e rápidos. Segundo os autores,

[...] o uso de algoritmos, capacidade aprimorada, custos mais baixos e maior grau de consistência associados a sistemas automatizados estabelecem a base para uma nova realidade de maior acesso à justiça. (KATSH; RABINOVICH-EINY, 2017, p. 45, tradução nossa).

A extinção do encontro presencial como condição imprescindível para a resolução dos conflitos representou a quebra de uma barreira que impedia a apresentação de muitas demandas. Obstáculos foram superados a partir da redução de custos, da facilidade de apresentação de demandas on-line e da conveniência da comunicação assíncrona, utilizando computador ou telefone.

Nunes e Paolinelli defendem o que intitulam “adequação procedimental por tecnologia”, obtida a partir da inserção da resolução de disputas on-line no sistema público de justiça, com potencial para promover transformação no dimensionamento dos conflitos. Argumentam:

[...] a tecnologia passa a executar tarefas e fornecer serviços que não seriam possíveis no formato físico, oferecer informações legais às partes, em linguagem acessível, estruturar negociações, sugerir soluções e até mesmo auxiliar no cumprimento das decisões. (NUNES; PAOLINELLI, 2021, p. 400).

Nessa linha, o Judiciário brasileiro passou a implementar, paulatinamente, tecnologia para imprimir maior eficiência em seus processos, iniciando-se com a comunicação dos atos processuais a partir do telegrama (Lei n. 1.533/1951, art. 4º), até, finalmente, criar o Processo Judicial Eletrônico (PJe), cujas características principais são a imaterialidade (inexistência de autos físicos, em papel), a ubiquidade (possibilidade de serem os autos do processo acessados de qualquer lugar) e a desterritorialização (permissão de prática de atos fora dos limites do território da jurisdição, a exemplo da penhora on-line), conforme destaca Moraes (2019, p. 208).

Apesar de haver sido o papel cada vez menos utilizado nos processos judiciais, bem como a despeito da previsão legal para a

reunião de juízes domiciliados em cidades diversas pela via eletrônica para julgamento em turmas recursais, a comunicação com as partes e advogados ainda exigia uma presença física. A realização de audiências ainda recomendava a presença de todos os atores processuais – juiz, partes, advogados, testemunhas e servidores - em fóruns.

Nesse sentido, Wolkart e Becker (2019, p. 117-118) questionam a falta de reinvenção, apesar da tecnologia disponível, de forma a persistirem ritos antiquados. Destacam que “os atos processuais são rigorosamente os mesmos, ressalvado o fato de que, praticados eletronicamente, eles aumentam em quantidade considerável”, argumentando ser o PJe simplesmente um processo físico digitalizado, não um processo virtual, em razão da falta de inovação.

O Conselho da Justiça Federal (CJF), por sua vez, inovou ao aprovar o Enunciado n. 25, que permitiu a realização das audiências de conciliação e mediação, por videoconferência, áudio, sistemas de troca de mensagens, conversa on-line, conversa escrita, eletrônica, telefônica e telemática ou outros mecanismos que estejam à disposição dos profissionais da autocomposição para estabelecer a comunicação entre as partes.

A desterritorialização e a desmaterialização dos processos, ao permitirem a instituição de projetos de tribunais multiportas virtuais, levaram a questionamentos acerca da desmaterialização da ideia de foro e de circunscrição judicial.

Em artigo intitulado “Advogados de amanhã: um Judiciário virtual”, publicado no jornal *The Guardian*, Susskind (2013) perguntava se seria o tribunal um serviço ou um lugar, questionando a necessidade de reunião, em um mesmo espaço físico, de partes e advogados, para apresentar argumentos a um juiz.

No Brasil, ecoou o mesmo questionamento. No prefácio à cartilha editada pelo CNJ (2019), intitulada “Inteligência artificial no Poder Judiciário brasileiro”, também fora discutido o papel do Judiciário neste mundo em constante mutação e o potencial de apropriação das inovações tecnológicas para a melhoria da qualidade da prestação jurisdicional. Destacou o CNJ exemplos de sucesso de diversos países na incorporação de tecnologia ao processo para facilitar o acesso à justiça, inclusive, tornando mais confortável a participação das partes e testemunhas, a partir do uso de ferramentas como videoconferência.

Experiências de tribunais on-line, em diversas partes do mundo, são compartilhadas em um portal desenvolvido por Susskind, intitulado *Remote Courts Worldwide*. (REMOTE COURTS WORLDWIDE, 2020). As

informações ali disponibilizadas permitem um compartilhamento de boas práticas, técnicas, protocolos etc. Muitas das notícias veiculadas naquele ambiente relacionam a prática com a ampliação do acesso à justiça, assim como o design centrado no ser humano, o verdadeiro destinatário do serviço.

A desmaterialização e a desterritorialização da justiça implicaram na utilização de recursos tecnológicos sequer imaginados antes de 1979, atualmente utilizados em larga escala. Inaugurou-se, assim, um novo cenário.

3 A justiça digital no Brasil

Este movimento de inovação em busca de ampliação do acesso à justiça, acentuou-se no Brasil no último biênio, motivado pela necessidade de resposta, pelo sistema de justiça brasileiro, às limitações trazidas pela pandemia de covid-19, infortúnio que deixou como legado a instantânea modernização na prestação de serviços pelo Poder Judiciário, independentemente da presença física das partes, testemunhas e advogados em suas unidades.

A partir de então, tem-se como realidade um Poder Judiciário que não depende de uma base fixa para atuar. O prédio do fórum deixa de ser o epicentro das atividades jurisdicionais. Até mesmo a unidade jurisdicional de onde proveio a decisão deixa de ser tão relevante. O que importa é a solução do caso concreto.

A necessidade atual do cidadão brasileiro é apresentar sua demanda ao Poder Judiciário e dele receber uma resposta célere, com o mínimo de despesas possível, razão pela qual instalou-se permanente movimento de pesquisa e inovação, com a finalidade de proporcionar a entrega da prestação jurisdicional eficiente, célere, econômica e acessível aos cidadãos.

Nesse sentido, fora o acesso à justiça digital inserido nos cinco eixos prioritários do CNJ para o biênio 2020/2022, conforme proposta apresentada pelo Ministro Luiz Fux na ocasião de sua posse.

O eixo da Justiça n. 4, intitulado “Justiça 4.0 e a promoção do acesso à justiça digital”, buscou estabelecer um “diálogo entre o real e o digital para o incremento da governança, da transparência e da eficiência do Poder Judiciário, com efetiva aproximação com o cidadão e redução de despesas” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020a, p. 2).

Conforme explicitado na página eletrônica na internet do CNJ, o Programa Justiça 4.0 objetivava aproximar o sistema judiciário brasileiro

da sociedade, através da disponibilização de novas tecnologias e inteligência artificial.

A transformação digital do Judiciário ganhou impulso, para garantir serviços mais rápidos, eficazes e acessíveis, abreviando distâncias, por meio da promoção de soluções digitais colaborativas, com a finalidade de automatizar as atividades dos tribunais, otimizar o trabalho dos magistrados, servidores e advogados, e, assim, garantir maior produtividade, celeridade, governança e transparência dos processos.

Entre as ações do Programa Justiça 4.0 destaca-se o “Juízo 100% Digital”, instituído pela Resolução CNJ n. 345/2020, que traz como novidade a prática de todos os atos processuais exclusivamente por meio eletrônico e remoto, através da rede mundial de computadores, além da economia de despesas com tempo e transporte.

Com a finalidade de afastar os preconceitos quanto aos serviços oferecidos de forma on-line, tem o CNJ tido o cuidado de criar estruturas e procedimentos de suporte aos usuários, tanto para advogados, quanto para o público em geral.

Pontuam Faleiro, Resende e Veiga (2021, p. 295) que

[...] as partes ficam mais tranquilas e acolhidas quando estão em ambientes conhecidos, como o recesso de seu lar, diferentemente do que acontece quando estão em ambientes forenses, que para muitos são incômodos e ameaçadores.

Merece ênfase a observação inserida nos fundamentos da Resolução CNJ n. 372/2021, no sentido de que os custos decorrentes do ajuizamento da demanda, intitulados “custos de transação”, podem ser reduzidos por meio da diminuição do deslocamento físico das partes e dos advogados para as dependências do fórum.

O tratamento da questão relativa à Justiça Digital evoluiu com a edição da Resolução CNJ n. 385/2021, que dispõe sobre a criação dos “Núcleos de Justiça 4.0”, que se constituem em unidades especializadas em litígios específicos, com atuação em rede, sobre toda a área territorial alcançada pela competência do tribunal, ou apenas uma ou mais regiões administrativas do tribunal, com ênfase na eficiência.

Além da melhora do acesso à justiça, sua implantação acarreta expressiva redução das despesas assumidas pelo Judiciário com itinerância, gerando resultados positivos, no sentido de conferir maior velocidade e economia na resposta às demandas da sociedade.

A Justiça 4.0 é digital, voltada para a eficiência, acessibilidade, transparência e otimização na governança do Poder Judiciário, assim como para sua aproximação com o cidadão e para a redução de despesas, tanto processuais quanto estruturais.

Esse movimento de instituição do que ora é intitulado “microsistema de justiça digital” (ARAÚJO; GABRIEL; PORTO, 2022, p. 61), iniciado a partir da criação da Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro (PDPJ-Br) pela Resolução CNJ n. 335/2020, significou revolucionário impulso para a modernização do Judiciário.

Essa evolução da prestação de serviços pela justiça digital não ignorou as necessidades dos cidadãos excluídos digitais - expressão atribuída pela Recomendação CNJ n. 101/2021 à “parte que não detém acesso à internet e a outros meios de comunicação digitais e/ou que não tenha possibilidade ou conhecimento para utilizá-los, inclusive com tecnologia assistiva” (CNJ, 2021a, art. 1º, I).

Com o propósito de atender a esta parcela da população, a Resolução CNJ n. 345/2020, traz a possibilidade de as partes requererem ao juízo sua participação na audiência por videoconferência em sala disponibilizada pelo Poder Judiciário, com o intuito de garantir a isonomia, evitando que somente litigantes com melhor poder aquisitivo possam ter acesso à opção pelo Juízo 100% Digital – art. 5º, par. único.

A atenção para a situação dos excluídos digitais levou o CNJ a editar, também, a Resolução n. 341/2020, com a determinação no sentido de que os tribunais brasileiros disponibilizem, em todos os fóruns, salas para a realização de atos processuais, especialmente depoimentos de partes, testemunhas e colaboradores da justiça, a partir da utilização de videoconferência.

A maior dificuldade quanto à acessibilidade digital dos cidadãos que residem no interior dos estados brasileiros fora reconhecida pelo CNJ, na ocasião da edição da Resolução n. 372/2021, que previu a possibilidade de uso de ferramenta de comunicação assíncrona para o atendimento público nas unidades judiciárias localizadas em regiões do interior onde a deficiência de infraestrutura tecnológica for notória e inviabilizar o atendimento por videoconferência - art. 2º, §1º.

Ainda que se reconheça o mérito da transformação digital do Poder Judiciário na redução das desigualdades e riscos processuais que possam acarretar prejuízo econômico para os litigantes, persistia a necessidade de atenção para os obstáculos geográficos e econômicos sofridos pelos usuários do sistema de justiça.

Em resposta a essa demanda dos brasileiros que sofrem em razão da limitação de recursos para deslocamento, assim como com dificuldade técnica ou financeira para que tenham acesso à internet, independentemente de estarem nos polos ativo ou passivo da demanda, o CNJ editou a Resolução n. 460/2022, que define os procedimentos a serem realizados, considerando a aproximação do Sistema de Justiça dos segmentos da sociedade em situação de vulnerabilidade ou que estejam em locais de difícil acesso, em benefício direto às populações que vivem distante das sedes de comarcas - projeto intitulado Justiça Itinerante.

A nova Resolução do CNJ determina que os tribunais, para garantir o pleno exercício do direito de acesso à Justiça por meio dos Serviços da Justiça Itinerante, para superação de barreiras geográficas, socioeconômicas ou de outra ordem impeditiva do referido acesso, promovam ações integradas e de cooperação entre Tribunais, estabelecendo convênios e parcerias com instituições integrantes e essenciais ao sistema de Justiça, bem como com outros órgãos e entidades públicas ou privadas que ajudem a viabilizar o cumprimento integral desta resolução.

A normatização do CNJ evoluiu para a edição da Recomendação n. 130/2022, que previu a instalação de Pontos de Inclusão Digital (PID), especialmente nos municípios que não sejam sede de unidade judiciária. Para tanto, destacou-se que a providência poderia ser realizada também por meio de acordos de cooperação com outras instituições, a exemplo de Ministérios Públicos, Defensorias Públicas, Procuradorias, Seccionais da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), polícias, municípios e órgãos da Administração Pública Direta e Indireta, que se situem na área territorial de suas competências - art. 2º.

Nos termos da norma, aludidos PID's compreendem espaços semelhantes às salas passivas, dotadas de equipamentos para a realização de atos processuais por videoconferência, independentemente da origem do processo - art. 3º. Cuidou-se do uso dos espaços compartilhados através da cooperação, de forma permanente, permitindo atuação em rede, para a prática de atos processuais, seja qual for o ramo do Judiciário responsável pela presidência do ato ou pelo processo.

O tratamento dispensado pelos normativos referidos coaduna-se com o disposto na Resolução CNJ n. 395/2021, que cuida da Política de Gestão da Inovação no âmbito do Poder Judiciário, a qual traz, entre seus fundamentos, a necessidade de adoção de metodologias ágeis e de recursos tecnológicos, tudo no sentido de otimizar os processos de trabalho e aprimorar a prestação jurisdicional através do posicionamento

do usuário como peça central na execução deste serviço público, que deve ser eficiente, eficaz e efetivo.

O usuário passa a ocupar lugar de destaque na gestão do Poder Judiciário (art. 3º, II) e, sob esse prisma, a inovação deve ser, e, de fato, passa a ser pensada como o uso da coisa pública, com foco no cidadão, para atendê-lo na medida das suas necessidades. A centralidade da atuação no jurisdicionado, naquele que lida com as habilidades e atitudes dos que prestam a jurisdição, é destacada por Clementino (2021, p. 51), a partir de uma estruturação do processo de forma a “proporcionar ao jurisdicionado a melhor experiência possível, nos limites da aplicação da Constituição e da lei”. Para tanto, exercita-se a empatia, a capacidade de se colocar na posição do jurisdicionado e “tentar oferecer o serviço que gostaria de receber no lugar dele”.

Nesse sentido, Pinho e Monteiro (2022, p. 107) relacionam a visão do acesso à justiça, sob as lentes desse novo Judiciário, conhecido como Judiciário 5.0, que utiliza os recursos tecnológicos para garantir efetividade e excelência na prestação jurisdicional, a qual, por sua vez, visa valores como qualidade de vida, bem-estar, inclusão e sustentabilidade.

4 A Justiça digital e sua relação com a sustentabilidade

A Resolução CNJ n. 325/2020 estabelece que os órgãos do Judiciário deverão alinhar seus planos à Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, para o que deverão observar as diretrizes estabelecidas em resoluções, recomendações e políticas judiciárias nacionais instituídas pelo CNJ e, no que couber, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS's) da Agenda 2030 da ONU – art. 3º, *caput* e §2º.

A Agenda 2030 da ONU é um plano de ação global, adotado em 2015 por 193 Estados-Membros, inclusive pelo Brasil, que reúne 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os quais, por sua vez, trazem 169 metas, criadas para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, observando as condições que nosso planeta oferece, sem comprometer a qualidade de vida das próximas gerações.

Este compromisso volta-se para os direitos humanos, em consonância com suas dimensões sociais, ambientais, econômicas, culturais e éticas. Trata-se de um engajamento para proteger o planeta e garantir que as pessoas alcancem a paz e a prosperidade.

Passa-se, então, a analisar a Justiça digital sob a perspectiva dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU.

A desmaterialização da justiça brasileira, de forma especial a partir da implementação do PJe, trouxe impactos positivos para o meio ambiente, haja vista a redução da utilização de papel, tintas, carimbos, grampos, cartuchos de impressão e materiais de escritório, utilizados em larga escala pelas unidades judiciárias até sua implantação. Some-se a isso a redução de despesas com espaços físicos, diminuindo-se a necessidade de mobiliários como estantes e até imóveis de grande porte destinados ao arquivamento de autos.

Merece destaque a acessibilidade que a tramitação processual em autos eletrônicos proporciona, por meio da possibilidade de utilização de ferramentas que auxiliam a atuação de pessoas com deficiência, sejam servidores, advogados, procuradores ou juízes.

Assim, a justiça digital vai ao encontro do ODS 10 – redução das desigualdades – especialmente em relação às metas 10.2 (até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra) e 10.3, que cuida da garantia de igualdade de oportunidades, inclusive por meio da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.

Ao promover o acesso à justiça independentemente de deslocamento observa-se, também, o disposto nos artigos 79, *caput*, e 80 da Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que obriga o poder público a assegurar o acesso à justiça “em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, garantindo, sempre que requeridos, adaptações e recursos de tecnologia assistiva” (BRASIL, 2015).

Além das vantagens sociais e econômicas - melhor utilização de recursos públicos -, a justiça digital, de forma especial o Juízo 100% Digital e os Núcleos de Justiça 4.0, também trazem vantagens ambientais, uma vez que, ao tornar desnecessário o deslocamento intermunicipal, contribuem para a redução da emissão de gases poluentes pelos veículos de transporte.

A preservação do meio ambiente é imposta ao Poder Público e à coletividade, sendo sua defesa dever de todos, em benefício das gerações presentes e futuras, nos termos do artigo 225, *caput*, da CF/88.

A Resolução CNJ n. 400/2021, ao dispor sobre a Política de Sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário, traz, em seus fundamentos, os princípios da defesa do meio ambiente e da redução das desigualdades regionais e sociais. Nesse sentido, a norma determina que o Judiciário adote modelo de gestão organizacional que promova

a sustentabilidade, com base em “ações ambientalmente corretas, economicamente viáveis e socialmente justas e inclusivas, culturalmente diversas e pautadas na integridade, em busca de um desenvolvimento nacional sustentável” - art. 2º, *caput*.

O Plano de Logística Sustentável (PLS), instrumento de gestão do Judiciário previsto no art. 4º da norma, traz como indicador de desempenho mínimo, entre outros, o “deslocamento de pessoal a serviço, bens e materiais, considerando todos os meios de transporte, com foco na redução de gastos e de emissões de substâncias poluentes” – art. 7º, I, g.

A redução do impacto negativo das atividades do órgão no meio ambiente, a sensibilização e capacitação do corpo funcional e o controle de emissão de dióxido de carbono pelo órgão do Poder Judiciário são requisitos a serem observados por suas unidades de sustentabilidade – art. 16, VII, alíneas c, f e j.

O artigo 24 da norma, por sua vez, obriga os órgãos do Poder Judiciário a implementar plano de compensação ambiental até o ano 2030, com a finalidade de reduzir, permanentemente, a emissão de gases de efeito estufa, resultante de seu funcionamento.

Deve o Judiciário, também, em rotinas de sua atividade fim, contribuir para a melhoria dos índices em seu Balanço de Sustentabilidade, na mesma linha ambiental que inspirou a implantação do PJe, conforme dispõem, os artigos 12 e 16, §1º da resolução referida.

Assim, a justiça digital, especialmente na forma do Juízo 100% Digital, atende ao ODS 11 – cidades e comunidades sustentáveis – uma vez que, ao tornar desnecessário o deslocamento para a participação em ato ou acompanhamento processual, contribui para a redução da emissão de gases poluentes pelos veículos normalmente utilizados pelos atores processuais.

Estão entre as metas do ODS 11, a redução, até 2030, do impacto ambiental negativo per capita das cidades, inclusive prestando especial atenção à qualidade do ar, gestão de resíduos municipais e outros (meta 11.6), além de proporcionar, até 2030, o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes (meta 11.7) e apoiar relações econômicas, sociais e ambientais positivas entre áreas urbanas, periurbanas e rurais (meta 11.a).

A utilização de veículos e combustível também é tratada no relatório anualmente divulgado sob o título “*Balanço de Sustentabilidade do Poder Judiciário*”.

É o momento de aumentar esta análise para, além de considerar

o impacto ambiental causado pelos veículos utilizados pelos tribunais, buscar minimizar tais efeitos para o planeta a partir da redução do uso de veículos pelas partes, testemunhas e demais atores sociais que integram o sistema de justiça.

Nesta linha, a governança do serviço público direciona sua atenção a essas novas possibilidades, inovando com soluções sustentáveis para os problemas existentes.

A Justiça digital contempla também o ODS 16 (promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis), por sua relação direta com o acesso à justiça, notadamente em relação às metas 16.3 (Promover o Estado de Direito, em nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos), 16.6 (Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis) e 16.7 (Garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis) ao acolher as premissas da inclusão dos cidadãos, especialmente aqueles que se qualificam como excluídos digitais, aos quais foram destinadas diversas iniciativas para assegurar sua participação e adesão ao Programa, independentemente da limitação de seus recursos.

5 Considerações finais

Os estudos para a ampliação e modernização do acesso à justiça ensejaram investimentos em inovação, no Brasil e no mundo, com o objetivo de implementar iniciativas promissoras para sua promoção, o que levou a repensar o processo judicial e mesmo a forma de entrega da prestação de serviços pelo Judiciário, inclusive com a adoção de tecnologia de plataformas.

O PJe e as audiências por videoconferência foram implementados com a preocupação de reduzir riscos e despesas, assim como de melhorar a experiência dos cidadãos no momento em que precisam da atuação estatal.

Atento a essa preocupação, o CNJ implementou a justiça digital no Brasil, inaugurando um cenário em que o Judiciário não depende de uma base fixa para atuar, tendo como preocupação maior a solução do caso concreto, com a entrega da prestação jurisdicional eficiente, célere e acessível aos cidadãos.

A Justiça digital volta-se, também, para a transparência e a

otimização na governança do Poder Judiciário, assim como para sua aproximação com o cidadão e para a redução de despesas, tanto processuais quanto estruturais e sociais.

Seus fundamentos atendem aos ODS's da Agenda 2030 da ONU relativos à redução das desigualdades, à política de sustentabilidade para cidades e comunidades, ao acesso a espaços inclusivos e à promoção da construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

Referências

ARAÚJO, Valter Shuenquener de; GABRIEL, Anderson de Paiva; PORTO, Fábio Ribeiro. Justiça 4.0: A transformação tecnológica do poder judiciário deflagrada pelo CNJ no biênio 2020-2020. *In*: FUX, Luiz; MARTINS, Humberto; SHUENQUENER, Valter (coord.). *O Judiciário do futuro: Justiça 4.0 e o processo contemporâneo*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. p. 41-65.

BRASIL. *Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 20 jun. 2022.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Tradução: Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CLEMENTINO, Marco Bruno Miranda. Princípios da inovação judicial. *In*: LUNARDI, Fabrício Castagna; CLEMENTINO, Marco Bruno Miranda (coord.). *Inovação judicial: fundamentos e práticas para uma jurisdição de alto impacto*. Brasília, DF: Enfam, 2021. p. 29-55.

CONSELHO DE JUSTIÇA FEDERAL (CJF). Enunciado n. 25. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/1056>. Acesso em: 17 jan. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *5 Eixos da Justiça: projetos da gestão do Ministro Luiz Fux*. Brasília, DF, 22 set. 2020a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/09/5-Eixos-da-Justiça-Ministro-Luiz-Fux-22.09.2020.pdf>. Acesso em: 10 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Inteligência artificial no Poder Judiciário brasileiro*. Brasília, DF: CNJ, 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/bitstream/123456789/98/1/Intelig%c3%aancia%20Artificial%20no%20Poder%20Judiciario%20Brasileiro.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2021

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Recomendação n. 101/2021, de 12 de julho de 2021*. Recomenda aos tribunais brasileiros a adoção de medidas específicas para o fim de garantir o acesso à Justiça aos excluídos digitais. Brasília, DF: CNJ, 2021a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4036>. Acesso em: 23 dez. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Recomendação n. 130/2022, de 22 de junho de 2022*. Recomenda aos tribunais a instalação de Pontos de Inclusão Digital (PID), para maximizar o acesso à Justiça e resguardar os excluídos digitais. Brasília, DF: CNJ, 2022a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4614>. Acesso em: 23 jun. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 325/2020, de 29 de junho de 2020*. Dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3365>. Acesso em: 4 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 335/2020, de 29 de setembro de 2020*. Institui política pública para a governança e a gestão de processo judicial eletrônico. Integra os tribunais do país com a criação da Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro – PDPJ-Br. Mantém o sistema PJe como sistema de Processo Eletrônico prioritário do Conselho Nacional de Justiça. Brasília, DF: CNJ, 2020c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3496>. Acesso em: 10 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 341/2020, de 07 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 Brasília, DF: CNJ, 2020d. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3508>. Acesso em: 17 out. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 345/2020, de 09 de outubro de 2020*. Dispõe sobre o Juízo 100% digital e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020e. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em: 20 dez. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 372/2021, de 12 de fevereiro de 2021*. Regulamenta a criação de plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual.” Brasília, DF: CNJ, 2021b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3742>. Acesso em: 15 jan. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 385/2021, de 06 de abril de 2021*. Dispõe sobre a criação dos “Núcleos de Justiça 4.0” e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2021c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3843>. Acesso em: 1 nov. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 395/2021, de 7 de junho de 2021*. Institui a Política de Gestão da Inovação no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2021d. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3973>. Acesso em: 18 jan. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 400/2021, de 16 de junho de 2021*. Dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2021e. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3986>. Acesso em: 7 jun. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 460/2022, de 06 de maio de 2022*. Dispõe sobre a instalação, implementação e aperfeiçoamento da Justiça Itinerante, no âmbito dos TRF's, TRT's e TJ's e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2022b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4575>. Acesso em: 26 jun. 2022.

FALEIRO, Mariângela Meyer Pires; RESENDE, Clayton Rosa de; VEIGA, Juliano Carneiro. A justiça multiportas: uma alternativa para a solução pacífica dos conflitos. In: FUX, L.; ÁVILA, H.; CABRAL, T. N. X. (coord.). *Tecnologia e justiça multiportas*. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2021. p. 287-296.

GLOBAL ACCESS TO JUSTICE PROJECT. [S. l.], c2023. Disponível em: <https://globalaccesstojustice.com/> Acesso em: 19 jan. 2023.

KATSH, Ethan; RABINOVICH-EINY, Orna. *Digital justice: technology and the internet of disputes*. New York: Oxford University Press, 2017.

MORAES, Camila Miranda de. *Processo judicial eletrônico e efetividade dos direitos trabalhistas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

NUNES, Dierle; PAOLINELLI, Camilla Mattos. Novos designs tecnológicos no sistema de resolução de conflitos: ODR, e-acesso à justiça e seus paradoxos no Brasil. *Revista de Processo*, São Paulo, a. 46, n. 314, p. 395-425, abr. 2021.

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 19 jan. 2023.

PINHO, Leda de Oliveira; MONTEIRO, Leandro de Pinho. Plataforma digital do Poder Judiciário e acesso à Justiça 5.0: o futuro do Processo Eletrônico Judicial. *Revista Eletrônica do CNJ*, Brasília, DF, v. 6, n. 1, p. 95-110, jan./jun. 2022,. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/index.php/revista-cnj/article/view/222>. Acesso em: 26 jul. 2022.

PRESCOTT, J. J. Improving Access to Justice in State Courts with Platform Technology. *Vanderbilt Law Review*, v. 70, n. 6, p. 1993-2050, 2017. Disponível em: <https://scholarship.law.vanderbilt.edu/vlr/vol70/iss6/15>. Acesso em: 13 jan. 2022.

REMOTE COURTS WORLDWIDE. [S.l.], 2020. Disponível em: <https://remotecourts.org/>. Acesso em: 14 jan. 2022.

SUSSKIND, Richard. Tomorrow's Lawyers: a virtual judiciary. *The Guardian*, London, 29 jan. 2013. Disponível em: <https://www.theguardian.com/law/2013/jan/29/tomorrows-lawyers-virtual-judiciary-richard-susskind>. Acesso em: 12 out. 2021.

WOLKART, Erik Navarro; BECKER, Daniel. Da discórdia analógica para a concórdia digital. In: FEIGELSON, Bruno; BECKER, Daniel; RAVAGNANI, Giovanni (coord.). *O advogado do amanhã: estudos em homenagem ao professor Richard Susskind*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. p. 109-124.

Preliminares marxistas para a compreensão do trabalho por aplicativo: uma reflexão sociológica

Marxist preliminaries for understanding work by app: a sociological reflection

Fabiano Franco Daniel *

Submissão: 13 out. 2022

Aprovação: 8 dez. 2022

Resumo: Este artigo apresenta uma discussão teórica sobre os conceitos de trabalho e tecnologia na obra de Karl Marx, no intuito de fornecer alguns fundamentos à compreensão do trabalho intermediado pelas atuais tecnologias da informação e comunicação (TIC). Faz-se também uma breve abordagem sobre a centralidade do conceito trabalho na obra marxiana, assim como, destaca-se a concepção do autor sobre tecnologia e como a relação com as máquinas pautou, a partir da luta, a ideia de classe à época. No que diz respeito ao conceito de classe social, utilizou-se também como referência a obra de Friedrich Engels. Amparado nessa discussão, aborda-se a influência das tecnologias nos dias de hoje, para, ao fim, propor uma reflexão sobre como os atuais trabalhadores intermediados por plataformas, especificamente os motoristas, podem ser compreendidos.

Palavras-chave: motoristas; aplicativos; trabalho; tecnologia; classe.

Abstract: *This article presents a theoretical discussion about the concepts of work and technology in Karl Marx. A brief approach is made about the centrality of the concept of work in the Marxian work, as well as highlighting the author's conception of technology and how the relationship with machines guided, from the struggle, the idea of class at the time. With regard to the concept of social class, Friedrich Engels was also used as a reference. Supported by this discussion, the influence of technologies is approached today with parallel in the centrality of*

*Oficial de Justiça Avaliador Federal do TRT-10ª Região. Mestre em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGSocio) da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e Graduado em Direito pela mesma Universidade. Atua com temas ligados à Sociologia do Trabalho, plataformas digitais, trabalhadores, reforma trabalhista e temas correlatos. E-mail: fabiano.daniel@trt10.jus.br.

work, in order, in the end, to propose a reflection about how the current workers by platforms, specifically the drivers, can be understood.

Keywords: *drivers; applications; job; technology; class.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Trabalho, maquinaria e classe | 2.1 Trabalho | 2.2 A maquinaria | 2.3 Classe | 3 As tecnologias hodiernas e a centralidade do trabalho | 4 A essencialidade de Marx para a compreensão dos motoristas por aplicativo | 5 Considerações finais

1 Introdução

Trabalhar é inerente ao homem. O simples ato de pegar uma fruta que caiu ao chão, a fim de saciar a fome, demanda energia, portanto, é trabalho. A sociedade capitalista deu outros contornos ao ato de trabalhar e, nesse sentido, alguns estudiosos dedicaram-se à compreensão do que é o trabalho. Para o presente artigo, destaca-se à concepção de trabalho na obra de Karl Marx, mais especificamente, ao trabalho potencializado pelas tecnologias.

Este estudo está dividido da seguinte forma: num primeiro momento, apresentarei os conceitos de trabalho, tecnologia e classe em Marx. Assim, dada a extensão da produção do autor, a fim de fazer um recorte teórico, somente as seguintes obras compõem o referencial teórico marxiano: O Manifesto do partido comunista (2004), O Capital – Livro I (2017) e Dos Manuscritos Econômicos e Filosóficos (2010). De oportuno, como a primeira obra é uma parceria com Friedrich Engels, lançarei mão das obras deste autor, O Papel do Trabalho na Transformação do Macaco em Homem (1896) e A situação da classe trabalhadora na Inglaterra (2010).

Na sequência, tentarei desenvolver a hipótese a partir da qual as atuais tecnologias, representadas pelos aplicativos, podem ser compreendidas pela mesma chave que Marx compreendeu a maquinaria. Por fim, darei destaque à atualidade do pensamento marxista e sua importância para as pesquisas, sobretudo aquelas que versam sobre plataformas, aplicativos e demais vertentes que tentam explicar esse fenômeno na sociedade capitalista atual.

2 Trabalho, maquinaria e classe

2.1 Trabalho

O trabalho é conceito central na obra marxiana. No livro I d'O Capital, Marx (2017), quando inicia sua abordagem sobre o conceito de mercadoria, apresenta o trabalho como uma espécie de mercadoria que, posta no mercado, é adquirida pelo capitalista e, a partir do trabalho e outros condicionantes, compõe aquilo que Marx denomina como valor. Mas, é de extrema cautela que compreendamos que o trabalho trazido à baila por Marx, para além do valor inerente ao ato em si de trabalhar, pois, produz, constrói, modifica algo e diferencia o ser humano dos outros animais (ENGELS, [2020]), para além desse fator, o trabalho aparece como valor de troca.

Para Marx, o trabalho quando se expressa no valor "já não possui os mesmos traços que lhe cabem como produtor de valores de uso" (MARX, 2017, p. 119), pois, assim como as mercadorias podem existir como valores de uso e valores de troca, o trabalho também assim o é. Dessa forma, o trabalho humano, aquele que tem valor enquanto produtor de algo que serve a algum propósito no mundo material, é outra percepção do trabalho, para além daquela percepção que faz do trabalho um elemento crucial no processo de produção capitalista. Àquele trabalho Marx dá o adjetivo de útil (MARX, 2017). Esse trabalho determinado a uma finalidade tem valor de uso. Este seria um dos caracteres do trabalho.

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana. (MARX, 2017, p. 120).

A outra face do trabalho na obra de Marx é o trabalho como valor de troca. É o trabalho abstrato, que em princípio poderia ser mensurado, comparado e precificado (MARX, 2010, p. 25). Conforme Marx, é o trabalho no sentido fisiológico (MARX, 2017) que, ao compor o conceito de mercadoria, qualifica-se como valor de troca. É o trabalho que o homem, desprovido de meios de produção, leva ao mercado para trocar por meios que lhes dê, no mínimo, sua subsistência.

Entretanto, essa ida do trabalhador ao mercado a vender sua energia perpassa por percalços que, se não óbvios, podem ser percebidos, desde à época, pela quantidade maior de homens, mulheres e crianças:

1 Marx nos informa que à sua época o trabalho das crianças era comum e imprescindível à indústria capitalista (MARX, 2017, p. 469, nota 122).

disponíveis ao trabalho que o número de espaços a trabalhar. Nesse sentido, Marx dizia que

[...] o trabalhador tornou-se uma mercadoria e é uma sorte para ele conseguir chegar ao homem que se interesse por ele. E a procura, da qual a vida do trabalhador depende, depende do capricho do rico e capitalista. (MARX, 2010, p. 24).

Pode-se ter uma sensação de confusão ao nos depararmos com a citação acima, quando o autor diz que o trabalhador é a mercadoria e não o trabalho. Esta suposta confusão se dá porque, diferentemente dos meios de produção, no sentido de que existem por si só, o trabalho do homem, desprovido do corpo físico, serve somente como ficção a explicar o fenômeno, logo, trabalhador e trabalho fazem parte da mesma massa antropomorfa chamada homem. Dito isso, o trabalho tem um duplo caráter, conforme Marx. Enquanto em debate com a mercadoria, trabalho divide-se em trabalho útil, ou valor de uso, e trabalho como valor de troca (MARX, 2017). Esse último é a face que mais interessa para a presente análise.

Marx (2017) instiga-nos a compreender o modo de produção capitalista a partir daquilo que pensa ele ser a célula da sociedade burguesa, a saber, a mercadoria. Na obra marxiana, o conceito de mercadoria dar-nos-ia pistas cruciais à compreensão de toda a engenharia social. Entende o autor que, para além da compreensão leiga, a mercadoria esconde um emaranhado de relações sociais que, caso destrinchada, explicaria o mecanismo da sociedade como um todo:

Na análise das formas econômicas não podemos nos servir de microscópio nem de reagentes químicos. A força da abstração [...] deve substituir-se a ambos. Para a sociedade burguesa, porém, a forma-mercadoria do produto do trabalho, ou a forma do valor da mercadoria, constitui a forma econômica celular. Para o leigo, a análise desse objeto parece se perder em vãs sutilezas. Trata-se com efeito, de sutilezas, mas do mesmo tipo daquelas que interessam à anatomia micrológica. (MARX, 2017, p. 78).

As mercadorias, como já sinalizei acima, têm valor de uso e valor de troca. É interessante pontuar que as mercadorias podem ter valor de troca, sem que seu valor de uso exista no mundo fático. Um exemplo,

meio coxeante e breve, admito, é o dinheiro em papel. O dinheiro é uma mercadoria, a depender do câmbio, com enorme valor de troca, e, geralmente, muito fluida. Por outro lado, seu valor de uso, salvo se numa ilha deserta para se limpar, é ínfimo. Ou seja, dinheiro é papel apenas, como valor de uso, mas como valor de troca, é dinheiro.

E o que robustece as mercadorias com o valor de troca, segundo Marx, é o trabalho. Mas quando Marx fala em trabalho, ele tem o cuidado de conceituar e, logo, cunhar a forma trabalho socialmente necessário. Trabalho socialmente necessário seria o tempo de trabalho médio que um sujeito leva para fazer um determinado produto, dentro de um determinado contexto social. O contexto é imprescindível para a compreensão, pois, se somente fosse o tempo de trabalho o que valorizasse as mercadorias, quanto mais lento um trabalhador, mais valorizado seria o produto originário de seu labor. Por isso, nota-se a cautela em contextualizar. Assim, o tempo é um tempo médio: por exemplo, se numa determinada confecção de roupas, um indivíduo levar 15 minutos, em média, para fabricar uma camiseta, a hora, aquela hora que mensurará o trabalho do indivíduo, será o valor da camiseta multiplicado por quatro.

[...] é unicamente a quantidade de trabalho socialmente necessário ou o tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de um valor de uso que determina a grandeza de seu valor. A mercadoria individual vale aqui somente como exemplar médio de sua espécie. Por essa razão, mercadorias em que estão contidas quantidades iguais de trabalho ou podem ser produzidas no mesmo tempo de trabalho têm a mesma grandeza de valor. O valor de uma mercadoria está para o valor de qualquer outra mercadoria assim como o tempo de trabalho necessário para a produção de uma está para o tempo de trabalho necessário para a produção de outra. Como valores, todas as mercadorias são apenas medidas determinadas de tempo de trabalho cristalizado. (MARX, 2017, p. 117).

Segundo Marx, essa capacidade de o trabalho gerar valor é o que fomenta o interesse do capitalista em submeter força de trabalho. Imaginemos, por exemplo, que aquela camiseta confeccionada em 15 minutos custe ao dono da empresa apenas os custos fixos a manter um ser humano em pé (comida, água e banheiro), seu lucro seria preciosamente menor se, para além destes custos, tivesse que pagar pela força de trabalho.

Mercadoria, então, é um conceito chave à obra de Marx, mas à mercadoria é imprescindível o conceito de trabalho como valor de troca, a fim de se compreender o mecanismo do capital. A partir desse conceito de trabalho, o autor baseia o conceito de mais-valor, alienação, assim como, destaca o papel da maquinaria no processo de produção do valor e é a partir desse conceito de trabalho que Marx e Engels (2004) elaboram sua concepção do que é classe social.

Uma vez que o processo de trabalho seria compartimentado e cada homem executaria uma tarefa específica, o indivíduo trabalhador alienar-se-ia do trabalho. Nesse sentido, que Marx e Engels (2004, p. 52) destacam:

Quanto menos habilidade e força exige o trabalho manual, quer dizer, quanto mais a indústria moderna se desenvolve, mais o trabalho dos homens é suplantado pelo das mulheres e crianças. As diferenças de sexo e de idade não têm, mais valor social para a classe operária. Ficam apenas instrumentos de trabalho, cujo custo varia conforme a idade e o sexo.

Essa percepção permeia toda a história da luta dos homens e mulheres por melhores salários, menor jornada, enfim, luta por mais direitos, contra os capitalistas que, se legitimados por alguma força amorfa, seja um deus ou um Estado, sugarão até a última gota de sangue, suor e lágrima (MARX; ENGELS, 2004).

O antigo possuidor de dinheiro se apresenta agora como capitalista, e o possuidor de força de trabalho, como seu trabalhador. O primeiro, com um ar de importância, confiante e ávido por negócios; o segundo, tímido e hesitante, como alguém que trouxe sua própria pele ao mercado e, agora, não tem mais nada a esperar além da... esfola. (MARX, 2017, p. 251).

Resumidamente, essa abstração do trabalho que Marx elabora pode demandar certa dificuldade se imaginarmos uma empresa mais complexa, pois, queda-se lícito imaginar que para além da força de trabalho, há a potência das ferramentas, do maquinário, enfim, das tecnologias em geral. "O preço de uma mercadoria e, portanto, o do trabalho, é igual ao custo de produção" (MARX; ENGELS, 2004, p.52), logo, quanto mais ocioso o indivíduo e mais constante o maquinário poderíamos depreender que haveria justiça na minoração do preço da

hora do homem, pois, a ferramenta a este se somou. Por outro lado, se se tomar em consideração o tempo de trabalho socialmente necessário, assim como, se considerarmos que, embora mais automáticas e inovadoras, as máquinas não são autônomas. Sempre haverá um corpo a suar por trás delas. Dito isso, à maquinaria.

2.2 A maquinaria

Não é possível, então, refletir sobre o valor do trabalho e sua centralidade no conceito de mercadoria sem se levar em consideração o papel das tecnologias, ou numa acepção mais condizente com a linguagem marxiana (MARX, 2017), o papel do maquinário. De antemão, é imprescindível a compreensão do conceito de mais-valor para compreender a importância da maquinaria no processo produtivo. Mais-valor, em resumo, seria o tempo de trabalho não pago. Nesse sentido, se um trabalhador produz quatro camisetas em uma hora e cada camiseta custa cinquenta reais, o trabalhador produz duzentos reais em uma hora. Pressupondo-se que o trabalhador seja remunerado a dois mil e duzentos reais ao mês, ou seja, dez reais por hora, daqueles duzentos reais produzidos em camiseta, cento e noventa reais correspondem ao mais-valor².

Assim, na esteira do que Marx concebeu, mais-valor absoluto seria o aumento da jornada de trabalho, e nesse ponto a maioria das lutas dos trabalhadores se concentra, porque mais perceptível. Entretanto, há o mais-valor relativo, que, em resumo, é a otimização do trabalho, ou seja, quanto mais um trabalhador pode produzir em uma hora com o auxílio de uma ferramenta ou com a especialização do processo produtivo. Nesse último ponto, enquadra-se a maquinaria, pois, esta “é meio para a produção de mais-valor” (MARX, 2017, p. 445).

Incautos ou imbuídos de malícia poderiam dizer que a maquinaria por si só produz valor, mas entendo ser uma concepção equivocada, embora sedutora, porque o homem à máquina se deixa acoplar e o que aquele produz por esta é potencializado. A maquinaria potencializa o processo de produção de valor, logo, maximiza o mais-valor relativo. Nesse sentido, Marx (2017) nos dá pistas sobre essa compreensão quando diz que:

2 Considerando-se uma jornada padrão de 220 horas/mês, e excetuando-se outros custos a fim da melhor compreensão.

[...] a produção de uma máquina custa a mesma quantidade de trabalho que se economiza em sua aplicação, o que se tem é um mero deslocamento do trabalho, de modo que a soma total do trabalho requerido para a produção de uma mercadoria não é diminuída, ou a força produtiva não é aumentada. Mas a diferença entre o trabalho que ela custa e o trabalho que economiza, ou o grau de sua produtividade, não depende, evidentemente, da diferença entre seu próprio valor e o valor da ferramenta que ela substitui... A produtividade da máquina é medida, assim, pelo grau em que ela substitui a força humana de trabalho. (MARX, 2017, p. 464).

Esse processo imaginário de valorização do produto em detrimento do trabalhador transferiu as energias para a luta dos trabalhadores do século XIX, que antes eram contra o capitalista, para contra o maquinário. Compreendiam que a máquina lhe surrupiaria o posto de trabalho, mas, ao menos à época, sem o homem estas não geravam valor. Então, Marx percebe e assinala que

[...] foi preciso tempo e experiência até que o trabalhador distinguisse entre a maquinaria e sua aplicação capitalista e, com isso, aprendesse a transferir seus ataques, antes dirigidos contra o próprio material de produção, para a forma social de exploração desse meio. (MARX, 2017, p. 501).

Ou seja, faz-se premente entender a concepção de classe em Marx.

2.3 Classe

O processo de exploração do trabalho, diante do exposto, é eminentemente um processo oriundo de uma relação social. Nesse sentido, o relacionamento entre trabalhadores e capitalistas, no seio da sociedade burguesa, é perpassado necessariamente pela luta de classes. Assim, o trabalhador identifica-se como proletário e formata, ao mesmo tempo que é formatado, a sua própria classe social, mas, embora o proletário seja para Marx e Engels um conceito respectivo à sociedade capitalista burguesa, a classe e, logo, as lutas entres estas, são históricas, pois, segundo os autores (MARX; ENGELS, 2004, p. 45, "a história de todas as sociedades que existiram até hoje é a história de lutas de classes". Assim, aqueles trabalhadores se formavam enquanto classe através da luta de classes.

Na teoria marxiana, o modo de produção capitalista modifica a estrutura de classes da sociedade. Não significa isso dizer que Marx identifica as classes somente no capitalismo, mas que no seio da sociedade burguesa, o capital, a partir da divisão social do trabalho, transforma os indivíduos em classes opostas e polarizadas. Assim, o capital fomenta a migração dos indivíduos para um dos polos, geralmente, sobretudo devido à posse da propriedade privada ser privilégio de poucos, ao polo dos trabalhadores. Esta divisão de classes, para Marx, rompe o critério nacional e, homens e mulheres que outrora eram cidadãos de determinada província agora são opressores ou oprimidos. Burgueses e proletários.

A burguesia suprime cada vez mais dispersão dos meios de produção, da propriedade e da população. Aglomerou a população, centralizou os meios de produção e concentrou a propriedade em poucas mãos. A consequência necessária disso foi a centralização política. Províncias independentes, ligadas entre si quase que só por laços confederativos, com interesses, leis, governos e tarifas aduaneiras diferentes, foram reunidas em uma só nação, com um só governo, uma só legislação, um só interesse nacional de classe, uma só barreira aduaneira. (MARX; ENGELS, 2004, p. 50).

Nesse sentido, como classe dominante, a burguesia seria a grande fomentadora dessa ideia de classe em Marx, pois, ao elaborar o Manifesto do partido comunista, Marx e Engels (2004), ao mesmo tempo que dão à burguesia o protagonismo na formatação social, responsabilizam-na pela alimentação da classe antagônica, ou seja, os proletários, pois, “a burguesia não forjou apenas as armas que lhe trarão a morte: produziu também os homens que empunharão essas armas – os operários modernos, os proletários” (MARX; ENGELS, 2004, p. 55).

No sentido do parágrafo acima, Marx e Engels explicam por que o proletário, diferentemente das classes de outrora, embora desprovido de meios, tem a força para revolver o terreno burguês e, assim, modificar a estrutura social em favor das majorias, pois, segundo os autores do manifesto:

Todas as classes que no passado conquistaram o poder procuraram consolidar a posição já adquirida submetendo toda a sociedade às suas condições de apropriação. Os proletários não podem se

apoderar das forças produtivas sociais a não ser suprimindo o modo de apropriação a elas correspondente e, com isso, todo modo de apropriação existente até hoje. Os proletários nada têm de seu para salvaguardar; têm para destruir toda a segurança provada e todas as garantias privadas até aqui existentes. (MARX; ENGELS, 2004, p. 56).

E continuam os autores:

Todos os movimentos precedentes foram movimentos de minorias. O movimento proletário é o movimento independente da imensa maioria no interesse da imensa maioria. O proletário, estrato inferior da atual sociedade, não pode erguer-se, pôr-se de pé, sem que salte pelos ares toda a superestrutura dos estratos que constituem a sociedade oficial. (MARX; ENGELS, 2004, p. 56).

Dito isso, a fim de sintetizar itens acima, concluo dizendo que os trabalhadores em Marx, alienados do processo de trabalho porque, sobretudo com advento das tecnologias, são meros executores de tarefas determinadas, quase que meros componentes das máquinas, potencializam o lucro, pois, produzem mais-valor, submetem-se a uma divisão social do trabalho, reconhecem-se como classe e antagonizam-se ao burguês proprietário. A burguesia, por outro lado, detém os meios de produção, apropria-se do mais-valor e ocupa posição de poder na divisão social do trabalho.

3 As tecnologias hodiernas e a centralidade do trabalho

Há, diante das novas tecnologias, um debate sobre a centralidade do trabalho. Por causa do espaço que estão tomando nas discussões sobre trabalho os trabalhadores por aplicativo, centrar-me-ei na categoria dos motoristas por aplicativo, a fim de tentar entender se estes ocupam uma centralidade no mercado de trabalho e na produção de valor atualmente.

Como abordado acima, quando Karl Marx (2017) propõe a sua conceituação de mercadoria, elabora-a tendo como conceito imprescindível o trabalho. Naquele sentido, o trabalho socialmente necessário é nuclear no que tange ao valor de troca das mercadorias. Ou seja, o trabalho humano é o que sustenta a lógica capitalista.

Com o advento da maquinaria, o processo produtivo do século XIX se viu diante de uma maximização da produção e, contrariamente

àquilo que propugnavam seus entusiastas, pois, alegava-se que as máquinas libertariam o homem dos grilhões que o aprisionavam à empresa capitalista, a produção aumentou, pois, o mercado consumidor aumentou e o trabalhador foi rebaixado a um posto anexo à máquina. Diferentemente de como é na manufatura, quando o indivíduo tem noção do que é o produto, o homem/mulher, com o advento da maquinaria aliena-se ainda mais do processo e aliena-se também do produto, pois, não há valorização da mão de obra na mesma proporção do valor que gera.

Atualmente, as novas tecnologias, que se nos apresentam através de aplicativos para celulares, por exemplo, possibilitam à massa de desempregados, e a uma quantidade razoável de empregados que querem complementar renda, o acesso a uma rede de consumidores que demandam serviços diversos. Dessa maneira, um motorista, um motociclista, uma faxineira, um médico, professor etc., disponibilizam sua força de trabalho, através de um aplicativo, que os liga àquela rede de consumidores. A partir da década de 1970, o setor de serviços começou a ganhar centralidade no mercado de trabalho (POCHMANN, 2001), o que proporcionou alguma dificuldade para os teóricos marxistas, vez que a teoria do valor-trabalho teria como elemento central o operário. Transporte a dificuldade daqueles anos 70 aos dias atuais, pois, os trabalhadores por aplicativo são prestadores de serviço.

Dito isso, como poderíamos enquadrar a teoria marxiana ao cenário atual? Algumas dificuldades: ensinam-nos Marx e Engels (2004) que os proletários são aqueles que não detêm os meios de produção. Então, quem seriam os atuais proprietários dos meios de produção na relação dos trabalhadores por aplicativo? Peguemos o exemplo dos motoristas: Estes têm o carro e o aparelho telefônico, essenciais à prestação do serviço. Como compreender a relação de prestação de serviço feita por estes trabalhadores a partir da chave marxiana, ou melhor, como vislumbrar nesse tipo de serviço a centralidade do trabalho no processo de produção de valor?

Creio que a questão da prestação de serviços, embora complexa, aparentemente seja menos difícil de perceber, pois, sem o homem atrás do volante, não há serviço, ao menos atualmente, haja vista, as pesquisas e investimentos mundiais em tecnologias que servem à autonomia dos veículos (NERY, 2021). Mas, e no que tange aos meios de produção? Nesse caso, tendo a compreender que, embora o carro, por exemplo, seja uma ferramenta, o verdadeiro meio de produção é a tecnologia por trás dos aplicativos. Nesse sentido, Fontes (2017) traz a abordagem que, não

obstante o motorista ser proprietário do carro e do aparelho *smartphone*, as empresas por aplicativo, detém a tecnologia que agencia os motoristas e passageiros a fim de lucrar com o labor alheio:

Seguem algumas características da empresa Uber, lembrando que ela aqui figura apenas como um exemplo. Uber não é proprietária direta das ferramentas e meios de produção (o automóvel, o celular), mas controla ferreamente a propriedade da capacidade de agenciar, de tornar viável a junção entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor, sem intermediação de um “emprego”. A empresa detém, juntamente com outras grandes empresas ou proprietários, a propriedade dos recursos sociais de produção. (FONTES, 2016, p. 56).

Trata-se de uma nova configuração. A inovação está em ligar a demanda pelo serviço ao próprio serviço. Se o motorista trabalhasse por si, como autônomo, ofereceria sua força e retiraria a contraprestação do seu contratante. No caso em tela, uma empresa recruta no mercado de trabalho uma infinidade de homens e mulheres e os disponibiliza através de sua bandeira, seu logotipo. O consumidor não contrata o indivíduo, mas sim a empresa X ou Y, que poderá reter, a depender do trecho percorrido, da hora do serviço prestado, da demanda e alguns condicionantes que não são claramente definidos, até 40% do valor das corridas (UBER, 2020).

Entendo estarmos diante de uma exploração mais limpa, digamos assim, mas tanto quanto ou mais nefasta daquela à época de Marx. Aqui a empresa obtém um lucro a partir da força de trabalho de pessoas que laboram mais de 12 horas ao dia, sem sequer dar-lhes de comer, pois, alega, que são autônomos. Apesar de a face ser outra, nas atuais tecnologias o trabalhador continua sendo a fonte de criação de valor a fomentar as empresas e todo mercado de capitais que orbita em torno destas.

4 A essencialidade de Marx para a compreensão dos motoristas por aplicativo

No prefácio de A situação da classe trabalhadora na Inglaterra, Engels (2010) anuncia que no transcórre do livro as palavras operários (*working men*), proletários, classe operária, classe não proprietária e proletariado, serão tratadas como sinônimos. No Manifesto do partido

comunista, Marx e Engels (2004), em nota, destacam que por proletário entende-se “a classe dos trabalhadores assalariados modernos, que, não tendo meios de produção próprios, são obrigados a vender sua força de trabalho para sobreviver” (MARX; ENGELS, 2004, p. 45).

Talvez enfatizar que o motorista por aplicativo compõe o novo proletário demande uma tarefa mais complexa que um mero jogo conceitual a fim de, a partir de algumas premissas, deduzir se são ou não o que se espera que sejam. Se tomarmos como premissa o conceito do manifesto, por exemplo, os motoristas não são assalariados. Embora remunerados pelo serviço, não recebem salários. Nesse ponto, assemelham-se a autônomos.

Mas, a partir do conceito de trabalho como gerador de mais-valor, os motoristas, conforme tentei sinalizar acima, assemelham-se aos operários. Antunes e Braga (2009) falam em infoproletários para nos explicar as categorias de trabalhadores que, componentes dessa nova morfologia do trabalho, oriundas das transformações tecnológicas são explorados pelo capital, mas com uma face um tanto quanto diversa, porque mais limpa³.

O motorista por aplicativo labora uma jornada extensa e extenuante porque a dinâmica dos *softwares* assim os demanda. Não há, na maioria das cidades, lugares para descansarem ou para satisfazerem suas necessidades fisiológicas, tampouco se alimentarem. Não são protegidos dos acidentes de trabalho, nem das intempéries, pois, estão apartados do sistema protetor legal. Enfim, trata-se de homens e mulheres, jovens e velhos, que, muitas vezes por falta de alternativas, submetem-se a este tipo de trabalho. Talvez alguns se identifiquem como empresários, como autônomos, estejam felizes, pois, sentem-se livres e donos de seu tempo de trabalho, não precisam aturar um chefe, veem-se pela chave da autonomia, diferentemente da relação de emprego que, por óbvio, é heterônoma. Entretanto, ao se verificar o fenômeno tem-se indícios de que se trata de um trabalhador explorado.

Um componente que é posto no debate oriundo da perspectiva de compreensão desses trabalhadores é a questão subjetiva. Por exemplo, a plataforma Uber que iniciou suas atividades Brasil em 2014 e com boa adesão, absorve parte dos desempregados de hoje, que compunham

3 Utilizei o adjetivo “limpa” algumas vezes para explicar a exploração atual. Explico que, por uma questão pessoal, sempre que leio sobre a classe trabalhadora do Século XIX, lembro dos relatos da obra *Germinal*, de Émile Zola (2016), assim, em confronto com os explorados de hoje, aqueles ostentavam os rostos sujos das minas e indústrias, estes devem estar asseados, para melhor atender aos passageiros.

uma parcela dos trabalhadores de ontem (JUNGE; TAVARES, 2020). Ou seja, nos momentos em que o Brasil tinha uma porcentagem baixa de desempregados e um consumidor ávido por bens duráveis, outrora só atingíveis pela classe média, aos trabalhadores era possível a aquisição desses bens. No caso dos motoristas, a pesquisa de Junge e Tavares (2020) dá indícios de que os veículos, hoje ferramentas de trabalho, ontem eram destinados ao lazer da família ou ao trajeto casa-trabalho-casa. Como identificar esses motoristas como proletários?

Uma pesquisa empírica poderá denotar melhor esse aspecto. Entretanto, se tomarmos como ponto de partida os mais de 14 milhões de desempregados e os mais de 5 milhões de desalentados (IBGE, [2021]), no terceiro trimestre de 2020, assim como, o avanço dos cadastros de trabalhadores nos aplicativos de mobilidade e de entrega de comida, que já somam mais de 2 milhões em todos o Brasil (MANZANO; KREIN, 2020), temos uma ideia de como anda a percepção objetiva do motorista, ou seja, quem do ideal da classe média.

Neste ínterim, tendo a pensar que os infoproletários de Antunes e Braga (2009) carregam semelhanças com os proletários descritos por Marx e Engels (2004), mas precisam ser melhor analisados, pois, diferenças contextuais trazem outras reflexões a serem consideradas.

5 Considerações finais

Como tentei sinalizar acima, Marx põe como característica central do seu conceito de mercadoria, o trabalho. Nesse sentido, sendo a mercadoria ponto nevrálgico para o desenvolvimento de sua crítica, o trabalho também assim o é. No que tange às tecnologias, Marx aborda como esses mecanismos potencializam o processo de produção do valor, mas sem prescindir do trabalho socialmente necessário, ou seja, a mercadoria maximiza aquilo que o homem produz, aumentando, dessa forma, o mais-valor relativo.

No que se refere ao conceito de classe, que para Marx e Engels forma-se a partir da divisão social do trabalho, mas na luta entre antagônicos, penso ser imprescindível refletir sobre os movimentos de classe dos entregadores, por exemplo, o Breque dos Apps⁴, tendo em vista a discussão que há em Marx. Não se trata de utilizar a teoria marxista e marxiana como mero molde a compreender a dinâmica

4 Referência à paralisação dos Entregadores de Comida que trabalham para os aplicativos de entrega ocorrida em julho de 2020.

dos trabalhadores de hoje, mas sim de utilizar algumas premissas que estruturam a lógica capitalista, por exemplo, o conceito de mercadoria, de trabalho socialmente necessário e mais-valia, elaborados por Marx, pois, não obstante a legitimidade daqueles que pensam diferente, a crítica da economia política do autor alemão é relevante e possível aos dias de hoje.

Por fim, vende-se aos usuários e parceiros⁵ uma solução de mobilidade para as cidades, mas se ocultam as mazelas do serviço. Em *O capital* (2017), quando Marx destaca o caráter fetichista da mercadoria, ele diz que “uma mercadoria aparenta ser, à primeira vista, uma coisa óbvia, trivial. Mas sua análise a revela como uma coisa muito intrincada, plena de sutilezas metafísicas e caprichos teológicos” (MARX, 2011, p. 146). O atual serviço por meio de aplicativos esconde fenômenos que demandam uma análise mais acurada, objetiva, empírica, enfim, mais sociológica. Concluo, então, que, tal qual a mercadoria em Marx, o serviço por aplicativo também ostenta seu fetiche.

Referências

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2010.

ENGELS, Friedrich. *O papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. [S. l.: s. n.], [2020]. Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/marx/1876/mes/macaco.htm>>. Acesso em: 15 set. 2020.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Kallaikia - Revista de Estudos Galegos*, n. 2, p. 88-112, jun. 2017.

IBGE. *Desemprego*. Rio de Janeiro, [2021]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 26 fev. 2021.

JUNGE, Benjamin; TAVARES, Álvaro Prado Aguiar. Subjetividades

⁵ Empresas por aplicativo, por exemplo, a Uber, denominam os motoristas de parceiros, conforme Temos de Uso da plataforma (UBER, 2021).

móveis: sentidos de periferia e percepções da crise entre motoristas de Uber de Recife. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 103-123, jan./abr. 2020.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil. *Remir Trabalho*, Campinas, 13 jul. 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/186-a-pandemia-e-o-trabalho-de-motoristas-e-de-entregadores-por-aplicativos-no-brasil>. Acesso em: 11 jan. 2023.

MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I: O processo de produção do capital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Martin Claret, 2004.

NERY, Emily. Alemanha libera circulação de carros autônomos. *Jornal do Carro*, São Paulo, 17 fev. 2021. Disponível em: <https://jornaldocarro.estadao.com.br/carros/alemanha-libera-circulacao-de-carros-autonomos/>. Acesso em: 26 fev. 2021.

POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização: nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001.

UBER. Entenda tudo sobre a taxa de serviço e como calcular os seus ganhos. *Uber Blog*, [S. l.], 20 jan. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/entenda-taxa-servico/>. Acesso em: 26 fev. 2021.

UBER. *Termos gerais de uso*. [S. l.], 19 jul. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 12 ago. 2020.

ZOLA, Émile. *Germinal*. São Paulo: Seguinte, 2016.

Os impactos das inovações tecnológicas e a Justiça do Trabalho do futuro

The impacts of technological innovations and the labor justice of the future

Ricardo Calcini *

Leandro Bocchi de Moraes **

Submissão: 15 out. 2022

Aprovação: 30 nov. 2022

Resumo: Indubitavelmente, os avanços tecnológicos vêm acontecendo em uma velocidade sem precedentes. Com a chegada da pandemia, este progresso se tornou ainda mais rápido, de modo que o Direito do Trabalho tem sido vigorosamente impactado. Portanto, se faz necessário o estudo aprofundado de quais serão as repercussões destas inovações nas relações de trabalho e como será a Justiça do Trabalho do futuro. Assuntos envolvendo a temática da inteligência artificial, *legal design* e *visual law*, provas digitais e metaverso, estarão cada vez mais presentes no dia a dia e na prática forense. Aliás, considerando essas novidades, se faz necessário uma reflexão também de como evitar que esta tecnologia não afronte direitos humanos fundamentais.

Palavras-chave: trabalho; tecnologia; metaverso; inteligência artificial; direitos humanos.

* Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Pós-Graduado em Direito Processual Civil (EPM TJ/SP) e em Direito Social (Mackenzie). Professor de Direito do Trabalho da FMU. Professor Convidado de Cursos Jurídicos e de Pós-Graduação (ESA, IEPREV, Católica de SC, PUC/PR, PUC/RS, Ibmec/RJ, FDV e USP/RP). Coordenador Trabalhista da Editora Mizuno. Membro do Comitê Técnico da Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. Professor indicado pela Câmara dos Deputados para presidir o grupo de estudos técnicos para a elaboração do PL 5581/2020 acerca do teletrabalho. Coordenador Acadêmico dos projetos “Dúvida Trabalhista? Pergunte ao Professor!” (Jota), “Migalha Trabalhista” (Migalhas) e “Prática Trabalhista” (Revista Consultor Jurídico - Conjur). Membro e Pesquisador do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da Universidade de São Paulo (GETRAB-USP), do GEDTRAB-FDRP/USP e da CIELO LABORAL. Autor de livros e artigos jurídicos em revistas especializadas

** Pós-Graduado em Direito Contratual pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Pós-Graduado em Direito Material e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito. Pós-graduando em Direitos Humanos pelo Centro de Direitos Humanos (IGC - IUS GENTIUM CONINBRIGAE), da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Pesquisador do Núcleo de pesquisa e extensão: “O Trabalho Além do Direito do Trabalho” do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo, coordenado pelo Professor Guilherme Guimarães Feliciano.

Abstract: *Undoubtedly, technological advances are happening at an unprecedented speed. With the arrival of the pandemic, this progress has become even faster, so that Labor Law has been vigorously impacted. Therefore, it is necessary to study in depth what will be the repercussions of these innovations in labor relations and what the Labor Courts of the future will be like. Subjects involving artificial intelligence, legal design and visual law, digital evidence and the metaverse will be increasingly present in everyday life and in forensic practice. In fact, considering these novelties, it is also necessary to reflect on how to prevent this technology from violating fundamental human rights.*

Keywords: *job; technology; metaverse; artificial intelligence; human rights.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Considerações sobre o uso da inteligência artificial | 3 Utilização das técnicas de *Legal design* e *Visual Law* na Justiça do Trabalho | 4 Provas digitais no Processo do Trabalho | 5 Metaverso e o Direito do Trabalho | 6 Conclusão

1 Introdução

De início, é importante destacar que tanto as relações de trabalho quanto a Justiça do Trabalho têm sido influenciadas pelas constantes inovações tecnológicas. Entrementes, não restam dúvidas de que a pandemia contribuiu para este significativo avanço.

Nesse sentido, as novidades trazidas pela tecnologia também têm sido utilizadas no universo jurídico com o intuito de tornar a comunicação mais eficiente. Aliás, frise-se que a Justiça do Trabalho sempre teve uma postura de vanguarda no que tange à efetividade das decisões judiciais.

Nesse desiderato, citam-se, a título de exemplos, os cursos de capacitação para que os magistrados trabalhistas possam compreender melhor a análise e a produção de provas digitais. E, mais recentemente, o metaverso que já fora implementado experimentalmente em algumas Varas do Poder Judiciário Trabalhista.

Ora, se, por um lado, as inovações tecnológicas podem ser benéficas para a Justiça do Trabalho, assim como para as relações trabalhistas; por outro, é preciso ter cautela para que essa modernidade não cause retrocesso e exclusão social. Por isso é indispensável que os direitos humanos fundamentais sejam sempre respeitados.

É importante destacar que o presente artigo não tem a pretensão de esgotar os temas ora abordados, mas sim trazer reflexões e contribuir para o aperfeiçoamento e a melhoria da entrega da prestação jurisdicional.

2 Considerações sobre o uso da inteligência artificial

Nos dias atuais, não há a menor dúvida de que a inteligência artificial tem sido utilizada com mais frequência. E isto tem acontecido tanto nas relações de Trabalho, quanto no Poder Judiciário.

Algumas pesquisas indicam que as empresas brasileiras neste ano de 2022 farão um investimento superior ao ano de 2021 em inteligência artificial, sendo que este aumento resulta em um montante de 2,61 bilhões (EMPRESAS..., 2022).

De igual modo, no âmbito do Poder Judiciário a inteligência artificial vem sendo cada vez mais adotada. De acordo com o relatório do Centro de Inovação, Administração e Pesquisa do Judiciário da FGV Conhecimento, foi detectado que 44 tribunais, mais o Conselho Nacional de Justiça, se utilizam desta tecnologia para alguma atividade (ESTUDO ..., 2022).

No âmbito da Justiça do Trabalho, o sistema *Bem-te-vi*, que faz o gerenciamento e a análise automática da tempestividade dos processos, com o auxílio da inteligência artificial, já é aplicado desde o ano de 2018.

Observa-se que a inteligência artificial trouxe mudanças drásticas para a nossa sociedade, contribuindo para este momento disruptivo nas relações de trabalho e na atuação do Poder Judiciário. Essa é a razão para se afirmar que, dentre as diversas tecnologias existentes que estão remodelando o mundo, tem-se indiscutivelmente a inteligência artificial (GABRIEL, 2022).

Com efeito, aqui no Brasil, existem em tramitação no Congresso Nacional alguns projetos envolvendo este tema. O Projeto de Lei n. 21/2020 cria o *Marco Legal do Desenvolvimento e Uso da Inteligência Artificial* pelo poder público, por empresas, entidades diversas e pessoas físicas. Já os Projetos de Leis n.s 872/2021 e 5.051/2019 dispõem sobre o uso da inteligência artificial e estabelecem os princípios para o uso desta tecnologia no Brasil. Por isso, é indispensável o debruçar sobre esse assunto para que a tecnologia possa ser utilizada em favor da sociedade, evitando-se que ocorra, principalmente, a discriminação.

É sabido que a inteligência artificial é firmada por algoritmos, de modo que, a partir da análise de dados a máquina pode ser motivada

a adotar determinados padrões. Não é raro nos depararmos com situações do dia a dia em que as redes sociais, aplicativos de música, filmes, séries, entre outros, surpreendentemente indicam conteúdos de nossa preferência. Ou seja, a inteligência artificial “aprende” através do nosso padrão de repetição qual seria a escolha “ideal”.

Bem por isso, em se tratando de questões envolvendo as relações de trabalho e demandas judiciais, é preciso cautela. Nessa linha de raciocínio, valiosos são os ensinamentos da Juíza do Trabalho, Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro (2022, p. 62):

Há no Poder Judiciário Brasileiro, um entusiasmo com a tecnologia e com a utilização de inteligência artificial no dia a dia do trabalho das unidades judiciárias dos tribunais e esta empolgação se justifica: os algoritmos são capazes de fazer em segundos, atividades que os seres humanos levam horas ou dias. Essa possibilidade de entregar uma prestação jurisdicional célere e de desafogar os gargalos existentes na Justiça, anima a cúpula que busca configurar seus órgãos para lidar com essa nova realidade. Entretanto, experiências de outros países demonstram que devemos ter cautelas para que esta empolgação não se transforme em injustiças aos jurisdicionados.

Inobstante a inteligência artificial seja inelutável, não se pode perder de vista que a tecnologia deve contribuir para a melhoria da condição social, evitando-se, assim, o retrocesso social.

3 Utilização das técnicas de *Legal Design* e *Visual Law* na Justiça do Trabalho

É fato que uma comunicação eficiente permite que, além de ser possível dar mais clareza ao raciocínio, se pode amparar uma melhor entrega da prestação jurisdicional.

Nesse desiderato, a Justiça do Trabalho e o mundo jurídico tem se deparado com a utilização de técnicas de *Legal Design* e do *Visual Law*.

Estes termos mencionados são novos, portanto, valiosos são os ensinamentos do professor Bernardo de Azevedo e Souza (2021, p. 175):

Como toda e qualquer importação de conceitos estrangeiros, os termos legal design e visual law ainda estão sendo absorvidos em nosso país.

[...] Na definição de Hagan, o legal design é a aplicação do design

ao mundo do Direito, com objetivo de tornar os sistemas e serviços jurídicos mais centrados no ser humano.

O escopo do legal design é amplo e abrange diversas finalidades, tais como desenvolver soluções inovadoras e criativas para os problemas jurídicos; entregar serviços mais centrados nos clientes; aprimorar o processo de tomada de decisões; transformar ideias em produtos e negócios; e melhorar a comunicação dos documentos jurídicos.

[...] A partir da classificação proposta por Hagan, o visual law é uma das subáreas do legal design, vinculado ao design da informação jurídica. Com o visual law, o que se busca é remodelar os documentos jurídicos para uma linguagem mais clara e com apoio de recursos visuais. O foco é tornar a informação jurídica mais acessível, seja para o leigo, seja para o mais versado profissional.

Com efeito, por muitas vezes a compreensão de determinado assunto se torna mais fácil a partir da visualização de imagens. Em se tratando de decisões judiciais, nem sempre as partes conseguem entender com inteligibilidade os comandos decisórios.

Sob esta perspectiva, as técnicas de *Visual Law* já passaram a ser implementadas na Justiça do Trabalho, como é o caso da Vara de Colíder, no norte de Mato Grosso (ALVARES, 2021) e do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (BRASIL, 2021).

Outrossim, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução n. 347, de 13 de Outubro de 2020, já se pronunciou favoravelmente quanto à utilização do *Visual Law*, sempre que possível, com o intuito de facilitar a assimilação da informação.

Nesse panorama, verifica-se que a utilização do *Legal Design* e do *Visual Law*, desde que praticado sem exageros, poderá colaborar para uma comunicação satisfatória junto ao Poder Judiciário.

4 Provas digitais no Processo do Trabalho

Um assunto de extrema importância e que, com certeza, poderá ser o futuro do processo do trabalho, é a prova digital. Trata-se de uma realidade contemporânea e cada vez mais presente na Justiça do Trabalho, dado o surgimento da 4ª Revolução Industrial.

Tanto é assim que a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) vem realizando cursos de capacitação para os magistrados sobre esta temática. Frise-se que essa nova realidade tecnológica foi iniciada

através do projeto denominado *Programa Provas Digitais* (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, [2022]).

É certo que no Processo do Trabalho, em prestígio ao princípio da oralidade e da busca pela verdade real, a prova testemunhal é a via quase sempre utilizada. Isso, claro, pela tradição da simplificação do procedimento.

Ocorre que, conforme se observa no dia a dia forense, esses meios de provas tradicionais - e que ainda são utilizados no Processo do Trabalho -, por muitas vezes não contemplam mais a verdade real.

De um lado, a prova testemunhal pode ser vulnerável em razão da distorção da memória da pessoa, ou, até mesmo, por conta dos interesses envolvidos na questão; de outro, a prova documental, que na maioria das vezes é confeccionada de forma unilateral, também pode estar viciada.

E com as audiências telepresenciais, doravante a transparência da prova passou a ser cada vez mais objetada, e, inobstante as polêmicas no meio jurídico acerca da utilização e da validade da prova digital, frequentemente ela vem ganhando cada vez mais destaque.

Do ponto de vista normativo, o artigo 369 do Código de Processo Civil preceitua que:

[...] as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz. (BRASIL, 2015).

Bem por isso, indiscutivelmente, as provas digitais irão fazer parte do futuro do Processo do Trabalho, de sorte que é imprescindível o aprofundamento desta temática pelos operadores do Direito.

5 Metaverso e o Direito do Trabalho

Outra temática de grande relevância e que caminha para o futuro da Justiça do Trabalho é o metaverso, na qual a atuação ocorre em um ambiente integralmente digital. Na Justiça do Trabalho de Mato Grosso o metaverso já existe, de forma que é possível visitar, virtualmente, as instalações da Vara do Trabalho (JUSTIÇA..., 2022).

Neste universo virtual, em que as pessoas são representadas por *avatars* para a realização de suas atividades, é dispensada a presença física, em que pese se esteja virtualmente presente no local. Aliás,

algumas pesquisas já indicam que no ano de 2026, cerca de 2 bilhões de pessoas estarão no metaverso (SEIS..., 2022).

Por isso, é incontestável que toda essa inovação tecnológica vai impactar e trazer grandes mudanças, não só para a Justiça do Trabalho, mas para toda a sociedade. Dito isso, muitas dúvidas e inquietações irão surgir no âmbito jurídico, sendo imprescindível um estudo cuidadoso.

Sob este enfoque, impende ressaltar que já existem denúncias de assédio sexual no metaverso, na qual uma mulher relatou que teve seu *avatar* “apalpado” por um estranho, em uma plataforma de realidade virtual (APÓS..., 2022).

De outro norte, além dos entraves existentes por falta de regramento próprio sobre este assunto, uma enorme preocupação se faz no sentido de que o trabalho e a contratação no metaverso poderá intensificar ainda mais as desigualdades sociais.

Nesse diapasão, oportunas são as reflexões do Professor Jair Aparecido Cardoso (2019, p. 10) a respeito das transformações sociais na quarta revolução industrial:

Sem se apegar as questões semânticas, o fato é que vivemos um momento de verdadeira (re)evolução tecnológica e informacional, na qual a velocidade dessa evolução marca os passos das demais evoluções, pois permitem – ou obrigam – que diversas questões sociais também evoluam. A marca dessa evolução não é somente a sua velocidade, mas também a sua amplitude, pois ela permite a socialização dessa tecnologia a todas as camadas sociais. Conforme destacado pela mídia em geral, uma pessoa normal pode ter atualmente em seu poder um celular com capacidade milhares de vezes superior a um computador de um órgão do governo dos EUA da década de 30 do século XX. Essa evolução causa, segundo Klaus Schwab, um impacto também sistêmico, pois permite a *transformação de sistemas inteiros entre países e dentro deles, em empresas, indústrias e em toda a sociedade.*

Essa evolução, que por um lado traz diversos aspectos positivos, causa também alguns impactos negativos, um deles é constatado pelo próprio Klaus Schwab, em que ocasiona significativo impacto nas relações de trabalho, com a redução dos números de trabalho, numa mesma empresa, em razão da tecnologia.

Igualmente, questões envolvendo transtornos mentais ao

trabalhador em decorrência do excesso de tecnologia são motivos de desassossegos.

Provavelmente, em pouco tempo, o metaverso será uma realidade presente em todo o mundo, abarcando, inclusive, a Justiça do Trabalho e as relações trabalhistas.

6 Conclusão

As inovações tecnológicas e o uso da inteligência artificial são inevitáveis, razão pela qual é forçoso que sejam implementadas o mais breve possível as normas disciplinando esta temática.

Conquanto não sejam editadas as normas pelo Poder Legislativo, vale lembrar que o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução n. 332, de 21.08.2020, que se encontra vigente, dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial no Poder Judiciário.

Impende destacar que a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) proíbe qualquer discriminação em matéria de emprego ou profissão.

Noutro giro, não restam dúvidas de que através da utilização dos elementos visuais é possível um aumento no poder de persuasão da comunicação, de modo que essas novas tecnologias podem favorecer ainda mais a percepção da mensagem pelo cidadão e reduzir o “juridiquês”, termo popularmente conhecido em decorrência das palavras utilizadas nas decisões judiciais.

Sob esta ótica, as técnicas de *Legal Design* e *Visual Law* podem contribuir, em última análise, para a democratização do acesso à justiça.

Não por outra razão que a 4ª Revolução Industrial trará fortes impactos no Processo do Trabalho, de maneira que as provas digitais revelam-se como parte do futuro da Justiça do Trabalho.

Entretanto, conquanto esse tipo de prova seja considerada válida, não se pode esquecer que tais ferramentas são comandadas por pessoas, e que isso pode acarretar em eventual manipulação.

Logo, é indispensável a utilização de instrumentos que garantem a autenticidade e a integridade da prova produzida, podendo, inclusive, ser refutada por perícia técnica.

Por fim, e não menos importante, no que tange ao metaverso, inúmeras dúvidas poderão surgir no que diz respeito à legislação a ser aplicada para a formalização e execução dos contratos de trabalho no mundo virtual. Insta salientar que, hodiernamente, não existe uma legislação específica que regulamente as relações de trabalho no

metaverso, de sorte que, em arremate, é imperioso a criação de uma regulamentação específica, o mais breve possível, visando prevenir futuros litígios, e, por conseguinte, seja garantida a segurança jurídica às partes envolvidas.

Referências

ALVARES, Sinara. Visual Law – projeto da vara do trabalho de Colíder facilita compreensão de decisões judiciais. *Portal TRT23*, Cuiabá, 27 set. 2021, 08:28. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/projeto-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-busca-facilitar-compreens%C3%A3o-de-decis%C3%B5es-judiciais>. Acesso em: 13 out. 2022.

APÓS denúncia de assédio sexual no metaverso, Facebook cria ferramenta para garantir distanciamento entre avatares. *G1*, [Rio de Janeiro], 08 fev. 2022, 11:41. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2022/02/08/apos-denuncia-de-assedio-sexual-no-metaverso-facebook-cria-ferramenta-para-garantir-distanciamento-entre-avatares.ghtml>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 21/2020*. Estabelece fundamentos, princípios e diretrizes para o desenvolvimento e a aplicação da inteligência artificial no Brasil; e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2236340>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. *Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 20 jan. 2023.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei n. 5.051, de 2019*. Estabelece os princípios para o uso da Inteligência Artificial no Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2019. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/138790>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei n. 872, de 2021*. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Brasília, DF: Senado Federal,

2021. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147434>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 6.). Visual Law: iniciativa piloto usa linguagem gráfica para facilitar compreensão de um julgamento. *TRT6*, Recife, 21 jul. 2021, 08:44. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2021/07/21/visual-law-iniciativa-piloto-usa-linguagem-grafica-para-facilitar-comprensao-de>. Acesso em: 10 out. 2022.

CARDOSO, Jair Aparecido. O trabalho humano na era da quarta revolução industrial. In: MARTINS, Juliane Caravieri; Montal, Zélia Maria Cardoso; Nunes, Cícilia Araújo (org.). *Os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores ante os retrocessos no mundo do trabalho*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019. v. 1, p. 03-14.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 332, de 21 de agosto de 2020*. Dispõe sobre a ética, a transparência e a governança na produção e no uso de Inteligência Artificial no Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3429>. Acesso em: 13 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 347, de 13 de outubro de 2020*. Dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3518>. Acesso em: 13 out. 2022.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). *Justiça 4.0: provas digitais*. Brasília, DF: CSJT, [2022]. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/justica-4-0/provas-digitais>. Acesso em 13 out. 2022.

EMPRESAS brasileiras devem investir US\$ 504 milhões em IA em 2022, diz pesquisa. *CNN Brasil*, São Paulo, 22 ago. 2022, 10:19. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/empresas-brasileiras-devem-investir-us-504-milhoes-em-ia-em-2022-diz-pesquisa/>. Acesso em: 13 out. 2022.

ESTUDO revela que 44 tribunais, além do Conselho Nacional de

Justiça, usam inteligência artificial. *Portal FGV*, São Paulo, 20 jul. 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/estudo-revela-44-tribunais-alem-conselho-nacional-justica-usam-inteligencia-artificial>. Acesso em: 13 out. 2022.

GABRIEL, Martha. *Inteligência artificial: do zero ao metaverso*. Barueri, SP: Atlas, 2022.

JUSTIÇA do Trabalho em Mato Grosso inaugura ambiente totalmente digital. *G1*, [Rio de Janeiro], 09 maio 2022, 21:35. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/05/09/justica-do-trabalho-em-mato-grosso-inaugura-ambiente-totalmente-digital.ghtml>. Acesso em: 13 mar. 2022.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Inteligência Artificial na Justiça brasileira. In: CARLOTO, Selma (coord.). *Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho*. Leme, SP: Mizuno, 2022. p. 62-79.

OIT BRASIL. *Convenção n. 111*. Brasília, DF: OIT Brasil, [2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 out. 2022.

SEIS perguntas básicas sobre o Metaverso. *R7*, Folha Vitória, [Vitória], 11 maio 2022, 10:54. Disponível em: <https://noticias.r7.com/cidades/folha-vitoria/seis-perguntas-basicas-sobre-o-metaverso-11052022>. Acesso em: 13 out. 2022.

SOUZA, Bernardo de Azevedo e. *Legal Desing e Visual Law no Poder Público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

A equiparação salarial após a reforma trabalhista e o princípio da não discriminação

Wage equality after the labor reform and the principle of non-discrimination

Regiane de Moura Macedo *

Submissão: 16 out. 2022

Aprovação: 2 dez. 2022

Resumo: Pretende-se, pelo presente trabalho, abordar o instituto da equiparação salarial, debatendo sua aplicabilidade à luz das disposições constitucionais e tratados internacionais que veiculam o princípio da não discriminação em matéria trabalhista, mesmo após a significativa desconfiguração imposta pelas alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, que alterou significativamente as disposições do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Discute-se, para tanto, a abrangência do conceito de salário, a finalidade de redução do valor da força de trabalho que informou a Reforma Trabalhista como resposta à crise econômica e a vigência do princípio protetivo no âmbito da técnica jurídica normativa a fim de conferir efetividade à antidiscriminação trabalhista, viabilizando a persecução judicial da equiparação salarial.

Palavras-chave: equiparação salarial; reforma trabalhista; princípio da não discriminação.

Abstract: *The present work intends to approach the institute of wage parity, debating its applicability, in the light of the constitutional provisions and international treaties that convey the principle of non-discrimination in labor matters, even after the significant disfiguration imposed by the changes promoted by the Law 13.467/2017, the Labor Reform, which significantly changed the provisions of article 461 of the Consolidation of Labor Laws. It is discussed, therefore, the scope of the salary concept, the purpose of reducing the value of the workforce that informed the Labor Reform as a response to*

* Doutoranda e mestra em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Pesquisadora do grupo Direitos Humanos, Centralidade do Trabalho e Marxismo – DHCTEM/USP, registrado junto ao CNPQ. E-mail: regiane.macedo@usp.br.

the economic crisis, and the validity of the protective principle in the scope of the normative legal technique in order to to give effectiveness to anti-discrimination in the workplace, enabling the judicial pursuit of wage parity.

Keywords: *wage parity; labor reform; principle of non-discrimination.*

Sumário: 1 Introdução | 2 O princípio da não discriminação em matéria salarial | 3 Os impactos da Lei n. 13.467/2017 no instituto da equiparação salarial | 4 Considerações finais: a aplicabilidade da equiparação salarial como afirmação da antidiscriminação em matéria trabalhista e o enfrentamento da Lei n. 13.467/2017

1 Introdução

A Reforma Trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017 provocou profundas alterações no sistema de regulação da venda da força de trabalho no Brasil.

Seu caráter notadamente orientado por uma lógica flexibilizante e precarizadora das relações de trabalho, tem por objetivo reduzir o valor da força de trabalho a fim de recompor as taxas de lucro cuja queda tendencial é acentuada no período de crise econômica observado ao menos desde os idos de 2008.

O presente artigo se debruça especificamente sobre as alterações promovidas na redação do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que operaram verdadeira desfiguração do instituto da equiparação salarial.

Sustentamos, em linhas gerais, a incompatibilidade da nova redação do artigo 461 da CLT com o princípio da não discriminação em matéria salarial, especialmente pela superlativização do poder diretivo patronal, com o reconhecimento de planos de cargos e salários impostos unilateralmente, pautados exclusivamente por critérios subjetivos, de merecimento, como fator impeditivo à equiparação, incompatível com as disposições constitucionais e supralegais contidas em tratados ratificados pelo país.

2 O princípio da não discriminação em matéria salarial

O modo de produção capitalista é determinado pela universalização das trocas mercantis, em especial, a mercantilização da força de trabalho,

mercadoria distinta pela capacidade de gerar valor o que parametriza o desenvolvimento dos meios de produção, bem como, das relações sociais.

Como medida necessária à sua dinâmica expansionista, o modo de produção capitalista impôs a universalização da forma jurídica, forma social capaz de atribuir ao indivíduo concreto as aptidões necessárias para portar e dispor de sua propriedade como mercadoria, ainda que seja proprietário unicamente de sua força de trabalho.

A força de trabalho, como mercadoria, é trocada, em regra, pela importância equivalente ao seu valor, ou seja, a quantidade de dinheiro – equivalente universal –, correspondente à quantidade de trabalho necessário para a produção e reprodução daquela mercadoria, nesse caso, a força de trabalho.

Ocorre que essa quantidade é também historicamente determinada, sofrendo, na dinâmica da reprodução das relações sociais capitalistas, que são relações orientadas pela exploração da força de trabalho e apropriação privada daquilo que é socialmente produzido, uma pressão permanente pela sua redução, dada a tendência à queda da taxa de lucro. Em reação, existe uma luta diuturna dos trabalhadores para resistir às investidas contra seu nível de vida, e para a obtenção da mais ampla contraprestação à sua força de trabalho (MARX, 1982).

No marco das relações de emprego, quais sejam, aquelas caracterizadas, no ordenamento jurídico brasileiro pela pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (arts. 2º e 3º da CLT), a contrapartida direta e mais aparente à prestação da força de trabalho corresponde ao salário. Na clássica lição de Amauri Mascaro Nascimento, “[s]alário *em sentido restrito*, é a contraprestação do serviço e, *em sentido lato*, é a remuneração, no modo de ver dos autores que consideram esta gênero de que aquele é uma espécie” (1996, p. 39, grifos do autor).

Afirmamos que se trata da contrapartida direta e mais aparente, na medida em que os direitos sociais públicos, embora não compreendam o salário, no sentido estrito do termo, correspondem à socialização dos custos da reprodução da força de trabalho. Através da prestação de serviços públicos integralmente custeados pelos valores originados com o dispêndio da força de trabalho na produção, e vertidos num fundo público pelas contribuições sociais, os capitalistas individuais prescindem da remuneração de mais uma parte dos valores necessários para a reprodução da força de trabalho, como demonstrado por Flávio Roberto Batista:

Diante de tudo que foi exposto nos capítulos anteriores, fica evidente que a crescente dimensão dos fundos públicos não constitui um novo modo de produção diferente do capitalista. Na verdade, o que ocorre é a socialização, por iniciativa da própria classe capitalista, de uma parte do salário, a partir da perspectiva de que é economicamente mais racional oferecer coletivamente alguns aspectos acessórios da subsistência do que remunerar direta e integralmente o trabalhador por ela. Assim sendo, os impostos, em alguma medida, e, precipuamente, as contribuições parafiscais, entre as quais aquelas que financiam a seguridade social, não passam de parcelas salariais socializadas pelos capitalistas como forma de diminuir o trabalho socialmente necessário para reproduzir a mercadoria força de trabalho. (...) [Trata-se de um] mecanismo existente para remunerar a força de trabalho, que tem o condão de reduzir drasticamente o valor repassado em dinheiro ao trabalhador como contraprestação pela venda da força de trabalho (...)" (BATISTA, 2013, p. 222-223).

Considerando a assimetria presente na relação de emprego, em que a figura do trabalhador é hipossuficiente, uma vez que, excluído da propriedade dos meios de produção depende diretamente da venda da sua força de trabalho para obtenção dos artigos indispensáveis para a sua sobrevivência, o salário é objeto de especial proteção por tratados de direitos humanos, bem como, pela legislação local, o que expressa a adoção do princípio da vedação à discriminação em matéria salarial.

Para Américo Plá Rodríguez (2015, p. 445),

[o] princípio da não discriminação leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima.

O autor distingue o princípio da não discriminação e o princípio da igualdade, reconhecendo, ao primeiro, maior efetividade e alcance em matéria trabalhista, por implicar na proibição de diferenciações "por razões não admissíveis" (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 442), enquanto o princípio da igualdade traduziria feição mais ampla e ambiciosa, o que implicaria em uma série de problemas em matéria salarial. "Leva a ter que conceder a todo trabalhador a mesma vantagem ou benefício (geralmente o problema se põe com relação ao salário) que percebe um companheiro de tarefas, que executa trabalho equivalente ou

do mesmo valor” (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 443). O Autor destaca as dificuldades para estabelecer dois trabalhos de igual valor, bem como, delimitar os níveis de proteção próprios do direito do trabalho, que autorizariam a concessão de benefícios distintos a partir da especificidade de cada trabalho (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 444), de modo que

[o] princípio da igualdade encerra a ideia da equiparação, que é uma fonte de conflitos e problemas; descaracteriza o caráter mínimo das normas de trabalho e impede a concessão de melhorias e benefícios que poderiam existir. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 445).

A distinção é também realizada por Maurício Godinho Delgado, para quem

[...] [o] princípio da não discriminação é princípio de proteção, de *resistência*, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um *piso de civilidade* que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas (2019, p. 956, grifos do autor).

O princípio da isonomia, por sua vez, é mais amplo, mas não corresponde ao “princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante” (DELGADO, 2019, p. 956).

Para o autor, com quem concordamos, o direito do trabalho incorporou, como critério basilar, o princípio da não discriminação, o que importa em dizer que a protetividade norteadora desse ramo especializado informa a adoção de mecanismos que confirmam efetividade ao mínimo civilizatório, repreendendo distinções injustificadas, de maneira a adotar proteção jurídica contra discriminações em geral e “proteções que envolvem especificamente *discriminações com direta e principal repercussão na temática salarial*” (DELGADO, 2019, p. 958, grifos do autor), especialmente a equiparação salarial, o tratamento das situações em que vige quadro de carreira, salário substituição e, mais recentemente, as situações decorrentes da terceirização.

Pode-se mencionar, nesse sentido, o Tratado de Versalhes, de 28 de junho de 1919, integralizado pelo Brasil através do Decreto n. 13.990, de 12 de janeiro de 1920. O Tratado dispõe, em seu artigo 427,

métodos e princípios para a regulamentação das condições do trabalho que podem superar seu tratamento como mero artigo de comércio, cabendo destacar quanto a vedação discriminação salarial:

3º O pagamento, aos trabalhadores, dum salário que lhes assegure condições de vida razoáveis, tais como elas se compreendem no seu tempo e no seu país.

[...]

7º O princípio da igualdade de salário, sem distinção de sexo, para um trabalho de igual valor (TRATADO..., 1919).

As previsões da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro 1948, afirmam o direito ao salário vital, vedando a discriminação em matéria salarial:

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (ONU, [1948]).

Quanto à legislação local, compete registrar que as Constituições de 1934 (art. 121, parágrafo primeiro), 1946 (art. 157, II) e 1967 (art. 158, III), com distinções entre si, tratavam da vedação da discriminação em matéria salarial, o que se expressa na Constituição Federal de 1988, sob um espectro mais amplo, considerando que o artigo 7º em diversos incisos afirma a proteção dos salários e a vedação da discriminação em matéria salarial, prevendo o salário mínimo vital (art. 7º, IV), piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (art. 7º, V), irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI); garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (art. 7º, VII); proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (art. 7º, X); proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério

de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI), entre outros.

No plano infraconstitucional, para os propósitos do presente artigo, gostaríamos de enfatizar o Decreto-Lei n. 5.452/1943, a CLT, que continha um complexo de dispositivos com relação a proteção dos salários e expressavam o princípio da vedação à discriminação salarial com a previsão expressa de que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (art. 5º), bem como, sua materialização cogente no instituto da equiparação salarial, conferindo salário igual ao trabalho igual, nos termos das previsões do artigo 461.

Ocorre que o dispositivo sofreu verdadeira desfiguração com a promulgação da Lei n. 13.467/2017, no sentido oposto ao da concretização do princípio da não discriminação em matéria salarial, o que será adiante tratado.

3 Os impactos da Lei n. 13.467/2017 no instituto da equiparação salarial

Como tratado até aqui, na esteia de Maurício Godinho Delgado postulamos a incorporação, pelo direito do trabalho, do princípio da não discriminação, com o reconhecimento da equiparação salarial como instituto de proteção contra atos discriminatórios em matéria salarial.

A equiparação salarial no plano infraconstitucional, até a vigência da Lei n. 13.467/2017 era alicerçada no então disposto pelo artigo 461 da CLT, conferindo-se igual salário a trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade.

Pela redação do disposto no artigo 461, §1º, considerava-se de igual valor o trabalho feito com igual produtividade e perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a 2 (dois) anos.

A Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho, expressando a imperatividade do princípio da primazia da realidade esclareceu que, para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego (Sum. 6, I) desempenhando, paradigma e paragonado, as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação (Sum. 6, II), afirmando a possibilidade de equiparação em cadeia (Sum. 6, VI), bem como, que o conceito de “mesma localidade” refere-se,

em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana (Sum. 6, X).

Quanto ao critério de mesmo empregador, reconhecia, a jurisprudência, a possibilidade de equiparação no contexto de grupo empresarial, pela aplicação do § 2º do artigo 2º da CLT¹.

O artigo 461 da CLT previa que a vigência e aplicação de quadro de carreira com a adoção de critérios alternados de antiguidade e merecimento para promoções dentro de cada categoria profissional, constituiria fato impeditivo à equiparação salarial (parágrafos 2º e 3º, OJ 418 SBDI-1 TST) devendo, o quadro de carreira, ser publicizado no âmbito da categoria profissional, para o que se adotada o critério de homologação pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente (Sum. 6, I).

O fundamental, sob o ponto de vista do contraponto à equiparação (art. 461, §§ 2º e 3º, CLT), é que o quadro de carreira estabeleça efetivos mecanismos impessoais de promoções alternadas por merecimento e antiguidade” (DELGADO, 2019, p. 987).

Em linhas gerais, pode-se reconhecer que o artigo 461 da CLT, assim como a Súmula 6 do TST pautaram-se na adoção do princípio da primazia da realidade para a efetivação do princípio da não discriminação em matéria salarial, na medida em que reconheceram como critério norteador antidiscriminatório o tempo de exercício na função, ou seja o trabalho efetivamente realizado por paradigma e paragonado, abandonando critérios como data de admissão. Cabe ainda reconhecer que o estabelecimento do critério regional, implica na adoção de critério econômico setorial, igualmente fundado na primazia da realidade, tendente a observar as peculiaridades e distinções regionais relacionadas ao custo de vida, custos de produção e reprodução da força de trabalho. “O que a lei pretende é apenas e

1 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ARTS. 7º, XXX DA CF/88 E 461 DA CLT. SÚMULAS 6 DO C.TST E 202 DO E.STF. CARACTERIZAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. (...) mesmo empregador (exceção para a presente hipótese é a existência de grupo econômico pois em havendo o grupo de empresas, este é o empregador, segundo o § 2º do artigo 2º da CLT); (...). (TRT da 2ª Região; Processo: 1000753-03.2021.5.02.0040; Data: 06-07-2022; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5 – 4ª Turma; Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE).

vão somente evitar discriminação — e não criar mecanismo artificial de extensão geográfica dos mesmos critérios empresariais de gestão trabalhista” (DELGADO, 2019, p. 982).

É claro que o dispositivo não é isento de críticas. Há situação em que a existência de distinção salarial é incompatível com a realidade, ainda que paradigma e paragonado possuam mais de dois anos de diferença no exercício da função. O que dizer de situações não pouco comuns em que ambos os trabalhadores exercem as funções há muitos anos, de maneira que eventual distinção do trabalho decorrente da suposta maior experiência do paradigma restou dissipada, podendo, inclusive, o paragonado, alcançar melhores resultados e aptidão técnica, resultando em maior produtividade? Pior será o resultado quando se verificar a diferença temporal preconizada pelo dispositivo, vencida por alguns dias, em decorrência, por exemplo, de política de gestão da própria empresa, que gozará de trabalho igual, remunerado de maneira distinta.

Não se pode afastar, ainda, as hipóteses em que o quadro de carreira é protocolar, ou a previsão de critério de merecimento se constitui um mecanismo de roupagem legal e aplicação arbitrária pelo empregador, detentor do poder diretivo.

As situações que motivariam uma necessária crítica ao alcance dado à equiparação salarial pela redação precedente do artigo 461 da CLT poderiam ser inúmeras, não obstante, a Reforma Trabalhista, aprovada nas circunstâncias políticas de exceção largamente conhecidas, em um contexto de crise e desprezo ao amplo debate popular, desfigurou o instituto da equiparação salarial, obstando a concretização do princípio da vedação à discriminação.

Primeiramente, a Lei n. 13.467/2017 substituiu o critério de mesma localidade, por “mesmo estabelecimento” (art. 461), desprezando o aspecto regional informado pela primazia da realidade e adequação setorial. Acresceu, para a caracterização do trabalho igual, o injustificável “tempo de serviço para o mesmo empregador” (art. 461, §1º) de quatro anos, cumulado à diferença de tempo na função não superior a dois anos, o que mais uma vez viola o princípio da primazia da realidade, tratando-se de mero aspecto formal. É vedada, ainda, a indicação de “paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria” (art. 461, §5º).

As alterações até aqui mencionadas já se revelam absolutamente contraditórias com o caráter antidiscriminatório que orienta o

direito do trabalho. Reputamos ainda mais grave, no entanto, a nova redação conferida aos parágrafos 2º e 3º do artigo 461, que ampliam as possibilidades de óbice à pretensão equiparatória por ato unilateral formal dos empregadores, passando a prever que não apenas o quadro de carreira mas plano de cargos e salários adotado por norma interna de empresa ou negociação coletiva “dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público” contendo promoções “por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional” (art. 461, §3º).

O aspecto ora tratado nos parece particularmente grave por romper com a possibilidade de progressões ou promoções a serem obtidas pelos trabalhadores por critérios objetivos como o tempo, a antiguidade como critério de promoção *a priori* isento do domínio do empregador.

Na sistemática adotada até a Reforma Trabalhista, a existência do quadro de carreira na forma preconizada pela redação então vigente do artigo 461 da CLT, pressupunha a vigência de política salarial que conferia proteção antidiscriminatória, já que a promoção por critério de antiguidade figura como critério objetivo, apto a afastar a ingerência e abuso de poder patronal.

A sistemática hoje vigente ceifa, ou reduz significativamente as possibilidades de questionamento judicial, institucionalizando a discriminação em matéria salarial, na medida em que potencializa o poder diretivo patronal, obstando a equiparação pela existência de mera norma unilateral pautada exclusivamente em critérios subjetivos.

Conforme pautado no início da exposição, a dinâmica do modo de produção impõe uma disputa permanente em torno do valor da força de trabalho, pela qual, orientada pela manutenção e ampliação das taxas de lucro, a classe patronal atua diuturnamente pela redução dos salários. É seguro afirmar, nesse sentido, que a tendência determinada pelo próprio modo de produção orienta o rebaixamento das condições gerais de assalariamento, o que se expressa nas diretrizes gerais da Lei n. 13.467/2017, e particularmente em seus impactos sobre o instituto da equiparação salarial.

4 Considerações finais: a aplicabilidade da equiparação salarial como afirmação da antidiscriminação em matéria trabalhista e o enfrentamento da Lei n. 13.467/2017

Evidenciamos que a Reforma Trabalhista, orientada por uma

política de precarização das relações de trabalho como resposta à crise econômica capitalista para a manutenção e ampliação das taxas de lucro, buscou reduzir o valor da força de trabalho, impactando severamente, neste particular, o instituto da equiparação salarial, implementando verdadeira desconfiguração do instituto, especialmente pela superlativização dos poderes patronais na fixação de critérios subjetivos para fixação de planos de cargos e salários, inclusive de maneira unilateral.

A desfiguração do instituto, aliada às medidas de obstrução do acesso dos trabalhadores ao Poder Judiciário, expressos especialmente na fixação de condenação em custas e honorários sucumbenciais, reduz as possibilidades de combate à discriminação salarial por meio da equiparação, pela via judicial o que, repita-se, revela-se grave na medida em que potencializa as investidas de redução geral dos salários.

A situação fomenta grande debate, cabendo destacar novamente as ponderações de Maurício Godinho Delgado:

Duas dessas mudanças colocam em questão a aptidão do QC ou do PCS em se erigirem como efetivos obstáculos ao pleito antidiscriminatório constitucional mediante o instituto da equiparação de salários: a sua aprovação meramente unilateral e, principalmente, a circunstância de tais diplomas regulamentares não terem de ostentar, necessariamente, um sistema alternado de promoções por merecimento e antiguidade, porém até mesmo um único tipo de promoção (§ 3º do art. 461, CLT). A lógica desse fato impeditivo, a ponto afastar o comando antidiscriminatório constitucional, é a circunstância de o QC ou o PCS instituírem tamanhas vantagens econômicas e salariais agregadas para os empregados que se torna ilógico falar-se em discriminação salarial no âmbito da respectiva empresa. O excessivo enfraquecimento desse fato impeditivo pode comprometer, como dito, o seu papel de anteparo ao pleito antidiscriminatório constitucional (DELGADO, 2019, p. 988).

A Reforma Trabalhista aproxima-se do seu primeiro quinquênio, e a tese suscitada pelo autor parece não ressoar, até o presente momento, no Judiciário Trabalhista.

Avaliamos, como já mencionado, que a “obstrução” do acesso à justiça, diuturnamente enfrentado no âmbito da jurisprudência, não possibilitou, até o momento, o debate sistemático do tema, através da judicialização.

De toda sorte, entendemos que a incompatibilidade da redação do artigo 461 da CLT com as disposições constitucionais e tratados internacionais mencionados amplamente na segunda sessão do presente artigo, autoriza discussões sobre a (in)constitucionalidade, ou ainda o necessário controle de convencionalidade.

Destacamos, primeiramente, a violação ao artigo 7º do *caput* da Constituição Federal que consagra a vedação ao retrocesso social, na medida em que a disposição mais benéfica deu lugar a disposição mais restritiva.

Os diversos incisos do artigo 7º que tratam a proteção aos salários e da não discriminação podem informar o controle difuso de constitucionalidade do dispositivo, já que a superlativização do poder patronal não pode impor-se como medida a obstar a concretização dos direitos fundamentais, cuja eficácia é horizontal.

Não bastasse, em casos concretos vislumbramos a possibilidade de refutação da adoção de planos de cargos e salários impostos unilateralmente e fundados unicamente no critério subjetivo de merecimento na medida em que podem resultar em mecanismo de fraude trabalhista, cuja nulidade é imperativa pelo disposto no artigo 9º da CLT.

Finalmente, no plano supralegal, o Tratado de Versalhes e a própria Declaração Universal dos Direitos Humanos, todos tratados cuja aplicabilidade se impõe, afastam a possibilidade de vigência de mecanismos que obstem a equiparação salarial como medida antidiscriminação, de maneira que o disposto pelo artigo 461 da CLT, na redação conferida pela Reforma Trabalhista, revela-se suscetível ao controle de convencionalidade.

As medidas sugeridas evidenciam as contradições do próprio sistema jurídico-normativo, demonstrando a sujeição da regulação da compra e venda da força de trabalho às tendências precarizantes impostas pela sua mercantilização, o que exige a superação dos limites impostos pelo modelo econômico e social e pela forma jurídica, em outra forma de sociabilidade.

Referências

BATISTA, Flávio Roberto. *Crítica da tecnologia dos direitos sociais*. São Paulo: Outras Expressões: Dobra Editorial, 2013.

BRASIL. [Constituição (1934)]. Constituição da República dos Estados

Unidos do Brasil de 1934. *Diário do Poder Legislativo*: Rio de Janeiro, a. II, n. 198, p. 9254-9272, 19 dez. 1935. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD19DEZ1935.pdf#page=1>. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. [Constituição (1946)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. [Constituição (1967)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67EMC69.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 out. 2022

BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.) (4. Turma). *Recurso Ordinário Trabalhista 1000753-03.2021.5.02.0040*. Equiparação salarial. Arts. 7º, XXX da CF/88 e 461 da CLT. Sumulas 6 do C.TST e 202 do E.STF. Caracterização. Ônus da prova. Relatora: Ivani Contini Bramante, 06 de julho de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000753-03.2021.5.02.0040/2#588cf4a>. Acesso em: 16 out. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MARX, Karl. *Para a crítica da economia política; Salário, preço e lucro; O rendimento e suas fontes*. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *O salário*. Ed. fac-similada. São Paulo: LTr, 1996.

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 10 de dezembro de 1948. [Paris], [1948]. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 13 jan. 2023.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2015.

TRATADO de Versalhes. 29 de junho de 1919. Versalhes, 1919.

Disponível em: <https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdf>. Acesso em: 16 out. 2022.

O teletrabalho para magistrados, por que não?

Telework for judges, why not?

Adriana Paula D. Teixeira*

Submissão: 16 out. 2022

Aprovação: 5 dez. 2022

Resumo: O artigo trata da questão da regulamentação do teletrabalho para juízes a partir de uma evolução do instituto na iniciativa privada e pública. Defende a viabilidade desta regulamentação de forma ampla ante os avanços implementados pelo CNJ referentes à Justiça 4.0.

Palavras-chave: teletrabalho; mundo digital; legislação a partir da reforma trabalhista; covid-19; justiça 4.0.

Abstract: *The article addresses the issue of teleworking regulation for judges based on an evolution of the institute in private and public initiative. It defends the feasibility of this regulation broadly in view of the advances implemented by the CNJ regarding Justice 4.0.*

Keywords: *telework; digital world; legislation from the labor reform; covid-19; justice 4.0.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Evolução do teletrabalho na iniciativa privada | 3 Teletrabalho no setor público | 4 Teletrabalho para juízes: a correta leitura dos sinais, sem anacronismo | 5 Considerações finais

1 Introdução

Há dois anos era impensável o regime do teletrabalho para juízes, afinal uma das principais atividades jurisdicionais é a direção de audiências no exercício do seu poder de polícia. Podemos ir adiante ao túnel do tempo para afirmar que há dez anos era difícil imaginar um mundo jurídico sem os autos físicos, materialização do processo.

Contudo, como vivemos um mundo mutante, a Justiça não poderia permanecer indene à revolução tecnológica e seus efeitos na sociedade.

*Juíza do Trabalho ingressa no TRT da 12ª Região em 1996, tendo atuado no TRT da 2. Região no período de 2008 a 2014 e atualmente titular da 66ª VT do Rio de Janeiro (TRT da 1ª Região). Mestre em Direito Laboral pela Universidade de Coimbra-PT -2019-2021.

Da substituição da máquina de escrever pelo computador até a Justiça 4.0 foram muitas as mudanças. É natural que o intérprete do Direito, especialmente os juízes, desenvolva novas habilidades, cultivando uma mentalidade de crescimento com abertura para novas experiências. Não há espaço para mentalidades fixas nessa nova era digital e mutável.

O presente trabalho objetiva uma reflexão crítica sobre um tema muito polêmico nos dias atuais: a regulamentação do teletrabalho para juízes.

Não se pretende eliminar as divergências, buscando-se uma contribuição para a discussão da matéria, lançando uma semente em terreno árido à espera da sua frutificação.

Neste contexto, o artigo defenderá a possibilidade e compatibilização do teletrabalho com as atividades jurisdicionais.

A partir da inovação tecnológica e flexibilização de conceitos, antes rígidos como de tempo e espaço, buscar-se-á a defesa da legitimidade e constitucionalidade do teletrabalho para essa categoria de agentes públicos, como uma ferramenta compatível com os ideais de acessibilidade e eficiência, garantindo-se um uso racional e econômico dos recursos públicos.

Para este propósito, o artigo apresentará uma exposição sobre a evolução do teletrabalho na iniciativa privada para a melhor compreensão do instituto. Posteriormente, será abordada a regulamentação na esfera pública para empregados e servidores públicos e, por fim, para magistrados.

Na sequência, passaremos ao enfrentamento das premissas de que a partir dos novos recursos tecnológicos é possível o exercício da jurisdição em Varas Virtuais, através dos instrumentos das salas de audiência e balcões virtuais, abrindo-se a possibilidade de uma Justiça mais acessível e econômica, com a redução da sua estrutura física, sem que isto implique em prejuízo à jurisdição ou perda de poder e prestígio.

Finalizaremos com uma conclusão reflexiva sobre a experiência benéfica do teletrabalho para os juízes e demais partícipes do processo e a urgência da sua regulamentação em padrões uniformes no âmbito nacional, ao menos nas suas diretrizes básicas, através do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a fim de evitar disparidades entre os diversos Regionais.

O estudo baseou-se em revisão bibliográfica sobre o tema e utilizou-se do método dedutivo de abordagem.

2 Evolução do teletrabalho na iniciativa privada

O conceito moderno de espaço à luz do fenômeno da desmaterialização, com o surgimento de empresas virtuais e outros meios de convivência, permite uma forma inovadora de trabalhar e produzir com significativa redução de custos operacionais.

A partir desses pilares diferenciados de tempo e espaço se defenderá a viabilidade do teletrabalho para juízes, sem que haja violação do art. 93, inciso VII, da Constituição Federal de 1988 (CF/1988), reprodução do art. 35, inciso V, da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMAN) (Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979).

Atualmente estamos vivendo a 4ª Revolução Industrial, que se traduz na tecnologia digital, inteligência artificial, com repercussão na física (nanotecnologia), biologia e no trabalho (automação e realidade virtual-metaverso). A evolução tecnológica trouxe mais conhecimento e informação nas últimas décadas do que nos últimos séculos. Os reflexos na sociedade, na economia e no mundo do trabalho são evidentes e irrefutáveis.

Por isso, não faz qualquer sentido pretender fazer a leitura do mundo atual com os mesmos instrumentos do início do século XX. A sociedade e os meios de produção modificaram-se. A perspectiva de um único emprego e carreira não é mais compatível com o dinamismo da evolução tecnológica, onde a incerteza do amanhã passa a ser a única certeza. É a fluidez do mundo líquido do sociólogo Zygmunt Bauman (2001).

Os riscos previsíveis são substituídos pelas incertezas, o mundo estático pelo interativo. A tecnologia possibilita novos mundos do trabalho, o desaparecimento de barreiras físicas (globalização), formas inteligentes de produção e uma economia digital.

O teletrabalho surge neste cenário de revolução tecnológica, globalização, flexibilização e externalização do trabalho nas empresas. É concebido como uma nova forma de trabalhar alinhada com esses ideais de redução de custos, dinamismo, alto desempenho, interconexão, sustentabilidade ambiental e possibilidade de um convívio maior familiar, com a conciliação do espaço profissional com o pessoal.

A origem e paternidade do termo teletrabalho, com pequenas divergências, é atribuída ao americano Jack Nilles, cientista da Nasa, que, instigado a apresentar uma solução para o problema da crise do petróleo na década de 70, propôs que o trabalho fosse levado ao trabalhador, modelo de teletrabalho domiciliário.

Apesar deste marco na década de 70, a difusão do teletrabalho ocorreu a partir das décadas de 80 e 90. A revolução tecnológica, o surgimento da internet, com a acessibilidade na aquisição dos equipamentos de informática e de telecomunicações foram alguns fatores determinantes para a sua visibilidade.

A regulamentação específica, seja nas legislações nacionais, seja no âmbito do direito internacional, não se deu de forma imediata.¹ Ao contrário, o fato social atípico surgiu bem antes das primeiras regulamentações, cabendo à doutrina e à jurisprudência papéis preponderantes nesta fase inicial.

O teletrabalho no Brasil apenas foi regulamentado de forma específica com a reforma trabalhista advinda da Lei n. 13.467/2017, de 13 de julho, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017 ante a *vacatio legis* de 120 dias da publicação oficial (em 14 de julho de 2017).

A Lei n. 13.467/2017 introduziu um capítulo próprio na duração do trabalho destinado ao teletrabalho (capítulo II-A). Optou o legislador por acrescentar letras ao art. 75, ganhando cinco novas disposições (art. 75-A ao art. 75-E, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT).

Anteriormente à Reforma, aplicava-se ao teletrabalhador o regime análogo ao do trabalhador no domicílio, tratado na redação originária (de 1943) do art. 6º e 83 da CLT, por meio de uma interpretação extensiva e ampla conferida pela jurisprudência.

Isto porque a redação primitiva equiparava o trabalho realizado no estabelecimento do empregador com o executado no domicílio do empregado, desde que presentes os requisitos do liame empregatício. Ou seja, o local habitual da prestação do trabalho passa a ser flexibilizado, com a deslocação do centro de produção para o domicílio.

1 Na União Europeia as diretrizes básicas do instituto foram traçadas através do Acordo-Quadro Europeu de 2002. O teletrabalho no espaço da União Europeia (UE) teve uma regulamentação inicial por meio de contratações coletivas, em nível nacional e setorial, como se deu na Alemanha e Áustria. O interesse maior surge a partir do conceito de flexisegurança, na década de 1990, como uma forma de desregulamentação do mercado de trabalho, com a introdução de contratos flexíveis para a criação de novos postos de trabalho. Neste contexto, o teletrabalho foi idealizado como uma alternativa ao desemprego decorrente das crises financeiras e uma forma de garantir a descentralização e redução do custo de produção. O marco da regulamentação uniforme deu-se com a assinatura pelos parceiros sociais do acordo-quadro europeu, que resultou do Programa de Ação Social lançado entre 1998-2000. Concluído em 16 de julho de 2002, este instrumento de diálogo social e de caráter autônomo trouxe o embrião da regulamentação do teletrabalho na União Europeia, com a conceituação e os principais direitos dos teletrabalhadores, conferindo maior segurança, previsibilidade e estabilidade entre trabalhadores e empregadores na União Europeia.

Então, ainda que o legislador de 1943 não tivesse a concepção do teletrabalho, havia nesta previsão inicial um elemento comum, a descentralização do local de produção, autorizador da analogia por equiparação.

Apenas a partir do art. 6º, parágrafo único, da CLT, com a redação conferida pela Lei n. 12.551/2011, de 15 de dezembro, é que houve expressa referência ao trabalho prestado à distância em igualdade de direitos com o prestado no estabelecimento do empregador, desde que presentes os requisitos do vínculo empregatício, ou seja, os requisitos do art. 3º, da CLT (subordinação jurídica, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade).

De igual modo, houve no parágrafo único a equiparação do controle indireto, pelos meios telemáticos, com o controle direto, pessoal, dando origem ao conceito de subordinação estrutural, que teve como precursor o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Mauricio G. Delgado (2014).

Inobstante este avanço na regulamentação, os teletrabalhadores continuavam a sujeitar-se às regras gerais do regime laboral comum por força de um entendimento doutrinário e jurisprudencial. Não havia nenhuma regulamentação específica sobre as várias particularidades do teletrabalho (forma de ajuste, o caráter voluntário e reversível, a duração do trabalho, responsabilidade sobre os instrumentos, privacidade, condições do trabalho, responsabilidade por acidentes e doenças ocupacionais, formação profissional, proteção de dados e representação coletiva).

Sob este aspecto a alteração do artigo 6º foi criticada, porquanto não trouxe mudança no cenário do trabalho, que continuava instável. A modificação não resolvia os problemas específicos, geradores de instabilidade jurídica e desmotivadores da sua aplicação.

Desta forma, tão somente com o advento da reforma trabalhista é que houve uma regulamentação específica do teletrabalho em cinco artigos (do art. 75-A a letra E), além das alterações do art. 62, inciso III, que trata da duração do trabalho, e art. 611-A, inciso VIII, da CLT, que aborda a prevalência do negociado sobre o legislado em matéria de teletrabalho, seja *in pejus* ou *in melius*, com o entendimento que as normas do teletrabalho são dispositivas, salvo as imperativas absolutas, que tratam da saúde do trabalhador.

Recentemente, contudo, o regime do teletrabalho sofreu alteração por conta da MP n. 1.108, de 25 de março de 2022, atualmente convertida na Lei n. 14.442, de 02 de setembro de 2022, onde foram

feitas adequações principalmente diante dos impactos pós pandêmicos do covid-19.

Parece incontestável que a pandemia do covid-19 foi um acelerador para a transição digital. O mundo transformou-se em um grande laboratório do teletrabalho, embora algumas das atividades exercidas por imposição das restrições governamentais não configurassem teletrabalho em sentido estrito, mas trabalho remoto ou à distância. É certo que os legisladores procuraram buscar alternativas para afastar os trabalhadores dos locais tradicionais de produção ante ao risco de contaminações em massa.

Em que pese esta diferenciação é certo que a experiência do teletrabalho foi exitosa a ponto de muitas empresas, tanto no Brasil quanto em outros países, sinalizarem pela sua manutenção (misto ou híbrido, tendência maior).

A necessidade do isolamento social e paralisação da economia lhe conferiu um novo protagonismo, com o amadurecimento do instituto.

Assim, embora a regulamentação decorrente da Reforma Trabalhista não fosse suficiente para as respostas rápidas exigidas pela pandemia do covid-19, não há dúvidas que tornou possível a sua utilização como uma alternativa viável e segura.

A nova realidade trouxe novas demandas sociais, impondo mudanças legislativas em outros espaços², que ocorreram com a MP n.

2 No direito português a Lei n. 07/2009, Código do Trabalho, foi alterada pela Lei n. 83/2021, com modificações na estrutura do teletrabalho em razão da experiência da pandemia. Destacam-se as de maior relevância: a retirada do conceito de habitualidade, sem que se perca algum grau de previsibilidade nos parâmetros de tempo e lugar da prestação do trabalho, que devem constar do acordo individual-local em que será realizado, tempo de trabalho-horário, período diário e semanal; equiparação em alguns direitos do teletrabalhador autônomo com dependência econômica com os do teletrabalhador com subordinação jurídica (ressarcimento das despesas e fornecimento de equipamentos e sistemas-art.168º, organização, direção e controle do trabalho-art.169º-A; art.169º-B-deveres especiais, art.170º-A-segurança e saúde no trabalho e art.170º direito à privacidade); delimitação de deveres específicos do empregador e do teletrabalhador com suas sanções (direito de informação, dever de transparência telemática, direito à privacidade, dever de sigilo das informações, dever de abstenção de contato, direito à desconexão, direito à sociabilidade informática, direito de formação profissional contínua, dever de uso adequado das ferramentas digitais, com informação de avarias e não utilização para fins pessoais, quando houver expressa proibição no acordo individual ou no regulamento interno da empresa, direito de ter assegurado os custos e reposições com os equipamentos e infraestrutura básica e dever de observância das diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho); o estabelecimento de direitos potestativos ao teletrabalho para determinados trabalhadores ou situações (violência doméstica, trabalhadores com filhos menores e cuidadores); a necessidade de fundamentação da recusa feita pelo empregador, quando a solicitação partir do trabalhador e houver condições e meios para o teletrabalho na empresa; reversibilidade unilateral para ambas as partes, sendo suficiente um prévio aviso de 60 dias na contratação por prazo indeterminado e a responsabilidade do empregador pela disponibilização dos equipamentos e sistemas e das

1.108, de 25 de março de 2022, convertida na Lei n. 14.442, de 02 de setembro de 2022.

Anteriormente ao texto da MP n. 1.108/2022, o art. 75-B conceituava o teletrabalho, com ênfase à preponderância da prestação de serviços fora das dependências do empregador, sendo que a presença do teletrabalhador na empresa para atividades específicas não descaracterizaria o regime (parágrafo único) O art. 75-C não sofreu grandes alterações, continuando a fazer referência à necessidade de constar de forma expressa o regime do teletrabalho do contrato (teletrabalho externo ou interno por meio de aditivo contratual) e o caráter voluntário e consensual deste, quando da conversão do regime presencial e a possibilidade de modificação unilateral pelo empregador na situação inversa, desde que haja o prévio aviso de quinze dias. Foi acrescentado mais um parágrafo ao artigo para constar que as despesas do retorno do empregado, decorrentes da conversão do regime de teletrabalho para presencial, ficarão a encargo deste, acaso opte em trabalhar em local diverso do constante do contrato, salvo disposição em contrário pelas partes.

O art. 75-D e seu parágrafo único não trouxeram modificações, continuando a encargo do acordo de vontades o estabelecimento da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, bem como as despesas de utilização (luz e internet). Não se avançou para que esta responsabilidade fosse exclusiva do empregador, com a possibilidade de reembolso ou fixação de um valor fixo, sem natureza salarial, porquanto o fornecimento se dá para o trabalho, equiparando-se a uma ferramenta.

O art. 75-E não sofreu alterações, sendo acrescentado o art. 75-F para que fosse prevista situações onde os trabalhadores teriam prioridade ao teletrabalho, o que já era uma tendência global.

despesas comprovadamente acrescidas.

Na Espanha também houve alteração em 2020, em meio ao contexto de crise provocado pelo Covid-19, foi aprovado o Real Decreto-lei de 28/2020, de 22 de setembro, que tratou de forma autônoma e pormenorizada sobre os grandes temas do teletrabalho, especialmente no que tange aos instrumentos de trabalho, os encargos respectivos e a forma da sua utilização; a proteção dos dados e o sigilo das informações; forma de disponibilidade do tempo, direito à desconexão; proteção do ambiente de trabalho; direitos coletivos e à carreira. Atualmente, a matéria encontra-se tratada na Ley 10/2021. Nesta nova regulamentação do trabalho à distância passou-se a incluir de forma expressa o teletrabalho. A atual regulamentação na Espanha representa um grande avanço. As principais questões do teletrabalho foram exauridas pelo legislador, levando a uma maior proteção e dignidade, situação que contrasta com a anterior regulamentação tímida e genérica do art.13º do ET.

Assim, nas situações de trabalhadores com deficiência e com filhos ou crianças sob guarda judicial de até quatro anos de idade há uma prioridade nas vagas, desde que compatíveis com o teletrabalho. Essa modificação vem alinhada com outras legislações, especialmente na União Europeia, onde é adequadamente aproveitada essa facilidade do teletrabalho de ampliar o acesso aos postos de trabalho por portadores de deficiência física, cuidadores e progenitores, onde o convívio nos primeiros anos de vida é essencial para a formação da personalidade.

Atualmente, o conceito do art. 75-B e sua estrutura foram substancialmente alterados. Do caráter habitual ou preponderante, que prevalecia na regulamentação geral, passou-se a exigir a mera regularidade advinda de um acordo, permitindo uma maior flexibilização, com abertura para novos arranjos, especialmente o teletrabalho misto ou híbrido.

Ainda foram acrescentados mais dois parágrafos ao art. 75-B, da CLT para estabelecer a possibilidade do regime de teletrabalho com controle por unidade de tempo (a atividade em si) ou sem controle (por objetivos), quando vinculado à produção ou tarefa. Nesta última opção, o teletrabalhador passa a ficar isento do controle de jornada, como era a regra geral do art. 62, inciso III, da CLT, que o excepcionava do capítulo da duração do trabalho.

Mais adiante, no art. 75-B, §4º, da CLT, há a diferenciação da atividade de telemarketing ou de teleatendimento da do teletrabalho. Além de aqueles trabalhadores estarem sujeitos a uma limitação da jornada e intervalos, não há a natureza voluntária do trabalho, ou seja, não existe a opção de escolha do local da prestação de serviços, sendo este determinado de forma exclusiva pelo empregador nos centros de atendimento (call center).

Outra interessante abordagem foi a previsão do teletrabalho transfronteiriço ou transnacional no parágrafo oitavo do art. 75-B, da CLT, onde prevaleceu o entendimento da aplicação da legislação brasileira, quando contratado no Brasil, com exceção das disposições constantes na Lei n. 7.064, de 06 de dezembro de 1982, que tratam da aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável do que a legislação territorial, além de direitos específicos. Há, também, a possibilidade das partes estipularem outra legislação ("salvo disposição em contrário estipulada pelas partes").

Uma observação relevante é que a norma eleita pelas partes deverá buscar uma proteção mais favorável ou similar à brasileira, sob pena de violação do princípio protetor.

Outras modificações dignas de nota foram a autorização do teletrabalho para estagiários e aprendizes, demonstrando que mesmo à distância é possível o monitoramento e orientação pelos gestores; a expressa referência de que se aplica ao teletrabalho a legislação local e as normas convencionais vigentes na base territorial do estabelecimento, onde o empregado esteja lotado, e a possibilidade de previsão no contrato dos horários de trabalho (disponibilidade) e de repousos (direito de desconexão).

No Brasil a experiência com o teletrabalho no período da pandemia foi expressiva. Segundo dados da pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) com 554 empresas de diversos setores e tamanhos e 1.465.255 trabalhadores (com maior concentração na região sudeste-68%), em 2020, no mercado geral adotaram o teletrabalho o percentual de 52% das empresas em situações de calamidade e/ou emergência e 46% em situações estruturadas, remanescendo 2% sem qualquer adoção (PESQUISA..., 2020).

Na área de TI 80% das empresas pesquisadas adotaram o teletrabalho, na modalidade home office, de maneira estruturada, e o restante, 20%, somente o adotaram em situação de calamidade pública e/ou estado de emergência, sem uma política estabelecida. No segmento de Telecom 60% o adotaram de forma estruturada contra 40%, em crises.

No setor de serviços os percentuais são de 45% contra 50%, sem planejamento e 5% sem adotá-lo de nenhuma forma. No setor financeiro os números são de 37% com planejamento contra 63% sem e nos setores primário e secundário é que aparecem os menores índices, sendo no agronegócio de 21% com planejamento contra 71% sem planejamento e 7%, sem qualquer adoção de teletrabalho.

Já no setor secundário (máquinas e equipamentos, metalurgia e eletroeletrônicos) os percentuais variam de 18%, com planejamento, e 82% em razão da calamidade provocada pelo covid.

Os dados do IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios-PNAD-Covid-19), em parceria com o IPEA, resultante da nota técnica publicada na Carta de Conjuntura n. 48, também confirmam um expressivo crescimento do teletrabalho no Brasil, com uma análise quantitativa (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Algumas conclusões da pesquisa são interessantes. Verificou-se um crescimento proporcional do teletrabalho maior no setor público do que privado, sendo no primeiro da ordem de três milhões de

pessoas ocupadas do setor público contra 5,6 milhões do setor privado, totalizando 8,6 milhões de pessoas em teletrabalho de um universo de 82,5 milhões de pessoas ocupadas.

Segundo, ainda, dados do IBGE, extraídos da Agência do Senado Federal antes da pandemia em 2018, foram contabilizadas 3,8 milhões de pessoas trabalhando no domicílio, segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (OLIVEIRA, N., 2020).

Todas essas pesquisas sinalizam que as avaliações foram mais positivas do que negativas nos requisitos de comunicação entre equipes e gestores, adequação das orientações técnicas recebidas no período e fornecimento dos aplicativos necessários à execução do trabalho.

A pesquisa foi finalizada com as opções de preferência quanto à modalidade de trabalho (presencial, teletrabalho integral ou parcial), prevalecendo o teletrabalho parcial.

Com resultados similares foram as pesquisas na União Europeia, que evidenciaram um aumento exponencial no regime de teletrabalho no pico da pandemia, no primeiro trimestre de 2020.

No estudo realizado pela OIT, publicado em junho de 2020, há referência a elevados índices, aproximadamente 58% das empresas portuguesas relataram pelo menos um trabalhador em teletrabalho (em abril e 37% em julho de 2020) e um percentual de 16% referiram mais de 75% de trabalhadores em teletrabalho em maio de 2020 (DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, 2020).

Outro dado que chama a atenção, é a disparidade entre operários e trabalhadores de colarinho branco no regime de teletrabalho durante a pandemia. Os trabalhadores com melhor qualificação foram os que mais trabalharam a partir de casa, ou seja, em teletrabalho domiciliário, sendo que 54% dos trabalhadores que ganhavam menos de 650 euros estavam em regime presencial contra os 75% dos que ganhavam mais do que 2.500 euros em regime de teletrabalho (MAMEDE; PEREIRA; SIMÕES, 2020).

Na pesquisa realizada por Robert Walters (maio de 2020) sobre o impacto do covid-19 no teletrabalho, envolvendo 5.500 profissionais de diversos países, sendo 320 em Portugal foi possível concluir, a partir da percepção dos entrevistados, que 44% dos portugueses tiveram um aumento da produtividade com o teletrabalho em razão da economia do tempo de deslocamento e com as reuniões. Dos profissionais entrevistados, 96% manifestaram interesse em continuar com alguma forma de teletrabalho após o fim da pandemia, sendo que

89% afirmaram estarem satisfeitos com a situação de teletrabalho atual. Apenas 4% manifestaram desejo de voltar a trabalhar em tempo integral nos escritórios das empresas (44% DOS PROFISSIONAIS..., [2020?]).

Antes da pandemia os números de teletrabalhadores em Portugal eram inexpressivos, segundo dados do Livro Verde de 2016 (805 empregados em teletrabalho em 2014—percentual de 0,05%) (DRAY, 2016).

Os números estatísticos demonstram que se trata de uma mudança estrutural e não mais conjuntural, tanto que grande parte das empresas está mantendo alguma forma de teletrabalho.

3 Teletrabalho no setor público

Para o setor público essa mudança de mentalidade mostra-se essencial, sobretudo no atual contexto de recessão e congelamento orçamentário, com redução anual dos custos operacionais. Estima-se que, no período pandêmico e pós, a redução de custos tanto no Judiciário quanto no Executivo foi de milhões no primeiro e bilhões no segundo, seja com despesas de manutenção dos espaços físicos (água, luz, telefones e mão-de-obra operacional-vigilantes e auxiliares de limpeza), seja com os próprios servidores (auxílio-transporte e adicionais de insalubridade ou periculosidade).³ Tais números não podem ser ignorados por qualquer gestor, especialmente quando por força da pandemia o investimento tecnológico foi expressivo para que fosse possível a transição do físico para o virtual. Ignorar todos esses esforços para a transição tecnológica e digital da Justiça não se coaduna com os princípios da eficiência e moralidade estampados no *caput* do art. 37 da nossa Carta Magna.

A Justiça ao longo dos anos passou por outras mudanças revolucionárias, como a substituição da máquina de escrever e do papel

3 Segundo informativo do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Sintrajufe) em análise dos dados divulgados pelo CNJ no 6º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário e do Ministério da Economia, todos os ramos do Judiciário revelaram queda nos índices de consumo e gastos em 2021, o que envolve papel, água, energia, copos descartáveis e telefonia. As maiores despesas ficaram por conta dos contratos de serviços de vigilância e limpeza (54%), com um gasto de R\$1,9 bilhão. A economia total do Judiciário em 2021 foi de R\$289 milhões. Já no Executivo no período de 2020 a 2021 a economia foi de aproximadamente R\$1,5 bilhão, com gastos com diárias, passagens, despesas com locomoção, serviço de energia elétrica, serviços de água, esgoto e cópias, com uma proporção de 32% de servidores trabalhando de forma remota. (SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO, 2022).

carbono pelo computador e disquete. Apesar de muitos acreditarem que não fosse possível a readaptação, em curto espaço abandonaram por completo o uso da máquina. A praticidade e eficiência do computador logo conquistaram os cenários jurídicos, sem maiores resistências.

É bem verdade que foi a partir do processo eletrônico que as ferramentas tecnológicas integraram o cotidiano da Justiça.

A Lei n. 11.419, de 19 de dezembro de 2006, dispôs sobre a informatização do processo judicial, alterando o Código de Processo Civil de 1973 (CPC/1973), para permitir a prática de atos processuais por meio eletrônico, a criação do Diário da Justiça e o processo eletrônico.

Já com dez anos de existência e múltiplas versões o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) foi implementado pela Resolução n. 94, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), de 23 de março de 2012.

Finalmente a partir da Resolução n. 185, de 18 de dezembro de 2013, o CNJ instituiu o Sistema do Processo Judicial Eletrônico. Do exame dos considerandos da Resolução é possível destacar como razões determinantes a “necessidade de racionalização da utilização dos recursos orçamentários pelos órgãos do Poder Judiciário”, com expressa recomendação de medidas a evitar o desperdício de recursos e atos de gestão antieconômicos e ineficientes.

Outra questão de extrema relevância mencionada é a adequação do funcionamento do Poder Judiciário ao princípio da proteção ambiental, preocupação comum ao teletrabalho.

A própria modificação do CPC em 2015 (Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015) confere contornos de legalidade à prática de atos por meio eletrônico (art. 236, §3º, do CPC/2015).

No setor público, o teletrabalho foi adotado a partir da mudança do art. 6º, da CLT, pela Lei n. 12.551/2011, que conferiu maior estabilidade jurídica ao equiparar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador com o trabalho à distância, flexibilizando um dos principais elementos do contrato de trabalho, o local da prestação de serviços.

A dificuldade maior do teletrabalho na administração pública foi assegurar uma plataforma que garantisse a segurança e autenticidade dos dados, considerando a fé pública, que reveste os atos administrativos. Por isso, se costuma associar o trabalho à distância com o surgimento nos órgãos da Justiça dos processos judicial e administrativo eletrônicos, ou seja, a partir do avanço da criptografia e das chaves públicas.

O TST foi o primeiro órgão do Poder Judiciário a programar o

teletrabalho de forma experimental por projeto piloto, por meio da Resolução Administrativa n. 1.499, de 01 de fevereiro de 2012, motivado pelo processo eletrônico.

Por esta Resolução o regime de teletrabalho iniciou-se como um projeto piloto, cuja continuidade dependeria dos resultados atingidos no período de 12 meses de avaliação. Efetivou-se, pelos resultados satisfatórios, em 2013, com natureza facultativa e reversível, por iniciativa do servidor ou da administração, não representando um direito ou dever.

Destacam-se na regulamentação a exigência de um controle de produtividade por resultados (metas), superiores em 15% a dos trabalhadores presenciais, a limitação do percentual de teletrabalhadores no patamar máximo de 30%, não podendo haver prejuízo no funcionamento do atendimento presencial e a restrição de direitos típicos das atividades presenciais, como adicionais por horas extras, noturno, insalubridade e vale-transporte. Competiria exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica para a realização do teletrabalho, devendo assinar “declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências referentes aos equipamentos que serão usados para o trabalho” (BRASIL, 2012). Foram excluídos inicialmente deste regime os servidores em estágio probatório, exercentes de cargos e funções de chefia, com subordinados, e servidores penalizados com sanção disciplinar nos dois anos anteriores ao requerimento.

As restrições iniciais não foram razoáveis ou adequadas, considerando a natureza do teletrabalho. Isto porque na questão dos cargos de confiança há possibilidade da adoção do regime de teletrabalho parcial (*part time*), com razoável benefício a ambas as partes, sem que houvesse um tratamento diferenciado entre os servidores de um mesmo órgão.

Ademais, os meios tecnológicos atuais permitem um amplo monitoramento muitas vezes superior ao presencial e o período de isolamento imposto confirmou tal estado de coisas.

Questão que merece atenção é o óbice ao teletrabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar. Não nos parece haver um impedimento real, tratando-se mais de política administrativa do que de incompatibilidade. Considerando a premissa de que o teletrabalho não representa uma vantagem ou premiação exclusiva ao servidor não é razoável essa restrição. Os benefícios e malefícios devem ser analisados sob uma ótica de triangulação entre servidor, administração pública e consumidor final, no caso a sociedade.

Esta Resolução Administrativa foi posteriormente revogada pelo Ato n. 47/SEGPES.GDGSET.GP, de 15 de fevereiro de 2018, com pequenas modificações no texto anterior. Destacam-se, dentre as mais relevantes, a previsão de um prazo máximo para o teletrabalho de dois anos renováveis e a existência de um plano de trabalho individualizado, com a descrição das atividades a serem desempenhadas, com as metas, o prazo e a periodicidade do comparecimento ao local de trabalho. Há previsão da possibilidade de elevação do limite máximo de servidores em teletrabalho de 30% para 50% e ampliação dos servidores que teriam preferência para o teletrabalho, englobando gestantes e lactantes, além daqueles que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização, ou seja, tenham um perfil característico para o teletrabalho. As restrições anteriores para o teletrabalho foram mantidas.

Atualmente, encontra-se em vigor a Resolução Administrativa do TST n. 1.970/2018, de 20 de março, que acabou por incorporar o Ato n. 47, sem substanciais modificações.

Ainda no âmbito da Justiça do Trabalho foi editada a Resolução n. 109/CSJT, de 29 de junho de 2012, que regulamentou o teletrabalho a título de experiência, sendo revogada pela Resolução n. 151, de 29 de maio de 2015. Esta, por sua vez, sofreu modificações pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017, que dentre as principais alterações estabeleceu um elenco de situações em que os servidores têm prioridade ao regime do teletrabalho. Destacam-se servidores com deficiência ou dependentes nesta situação; gestantes e lactantes; licenciados para acompanhamento de cônjuge ou servidores com capacidade de autogerenciamento do tempo e de organização (perfil para o teletrabalho). Foram, por outro lado, delimitadas as situações incompatíveis com o teletrabalho, tais como o estágio probatório; a existência de subordinados ou exercício de cargo de direção ou chefia; servidores fora do país sem acompanhamento de cônjuge e servidores punidos com sanção disciplinar, nos dois anos anteriores à indicação, além dos que tenham contraindicação por motivos de saúde.

Na sequência foi editada a Resolução n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021, cuja principal modificação foi autorizar o teletrabalho fora da sede de jurisdição do Tribunal, inclusive no exterior, além de atribuir à Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada Tribunal a definição do quantitativo para o teletrabalho, além das atividades elegíveis.

Por fim, a Resolução n. 308/CSJT, de 24 de setembro de 2021,

foi a última alteração, permitindo o teletrabalho inclusive para juízes nas situações de doenças graves e deficiência própria ou dos seus dependentes legais.

A Resolução n. 151/CSJT, de 29 de maio de 2015, consolidada pelas demais, abordou, em síntese, os principais pontos do teletrabalho, conferindo a natureza voluntária e reversível, constando das justificativas o princípio da eficiência na administração pública, com a vinculação da produtividade à otimização do tempo de trabalho e a melhoria da qualidade de vida dos servidores, além do avanço tecnológico decorrente do processo judicial eletrônico. Mantém a encargo dos servidores a infraestrutura para o trabalho e prevê a formação de uma comissão de gestão do teletrabalho, a quem competirá a delimitação de um plano estratégico da instituição.

Posteriormente, o CNJ regulamentou pela Resolução n. 227/2016, de 15 de junho, o teletrabalho no âmbito de todo o Poder Judiciário com um tratamento uniforme. Esta Resolução sofreu sucessivas alterações pelas Resoluções n. 298, de 22 de outubro de 2019, 371, de 12 de fevereiro de 2021 e n. 375, de 02 de março de 2021. As alterações realizadas pelo CNJ vincularam as modificações posteriores da Resolução n. 151/CSJT, com uma harmonização das diretrizes para a regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.

A Resolução do CNJ n. 298, de 22 de outubro de 2019 passou a permitir o teletrabalho, na modalidade integral ou parcial, a todos os servidores, inclusive fora da jurisdição do Tribunal, no exterior e para cargos em comissão, desde que no interesse da Administração, com exceção dos servidores que tenham sido punidos nos dois anos anteriores ao requerimento ou em estágio probatório no primeiro ano e os impossibilitados por recomendação médica. A natureza voluntária e reversível do teletrabalho não sofreu alteração. Foram mantidas as restrições quanto aos direitos, como horas extras, adicional noturno, vale - transporte e insalubridade, ficando a encargo do trabalhador as despesas para a sua execução. O quantitativo de servidores e as atividades em teletrabalho passam a ser mensurados por uma proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, aprovada por ato da Presidência, não sendo estipulado mais um limite em percentuais.

Essas recentes inovações deverão certamente influenciar uma nova revisão nos atos administrativos dos demais órgãos e Tribunais vinculados ao Conselho Nacional de Justiça, como já vem ocorrendo. Ressalte-se, por fim, que os atos administrativos de âmbito nacional não obstam a regulamentação complementar nos Tribunais Regionais,

sendo alguns até vanguardistas na implementação do teletrabalho (TRF da 2ª Região - Resolução n. 2014/00013, de 30 de junho, TRF da 4ª Região - Resolução n. 92, de 28 de maio de 2013 e TRT da 23ª Região - Resolução Administrativa n. 080/2013) (GUNTHER; BUSNARDO, 2017).

No Poder Executivo, a regulamentação uniforme do teletrabalho se deu no curso da pandemia pela Instrução Normativa n. 65/2020, de 30 de julho de 2020, que trata do teletrabalho no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), consoante o art. 1º, em vigor desde 1º de setembro de 2020.

De qualquer sorte, a experiência com o teletrabalho ocorreu bem antes, através de inúmeros projetos-piloto em diferentes órgãos.

Da leitura desta instrução, infere-se que o teletrabalho foi inserido em um programa de gestão, como modelo preferencial, seja em regime integral ou parcial. Como servidores elegíveis foram incluídos todos.

Assim, a norma abrange os servidores efetivos, ocupantes de cargos em comissão, a critério do dirigente da unidade, empregados públicos regidos pela CLT e os contratados temporariamente, na forma da Lei n. 8.745, de 09 de dezembro de 1993.

Dentre os objetivos do programa de gestão estão: promoção da produtividade e qualidade dos serviços; redução de custos; atração e manutenção de talentos; contribuição para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da instituição; fomento do trabalho criativo, da cultura digital e melhoria da qualidade de vida dos participantes.

A adoção do regime é facultativa, dependendo da anuência conjunta de três partícipes: do Ministro de Estado responsável pela pasta correspondente, do chefe da unidade do órgão e do servidor público.

Atualmente, com o Decreto n. 11.072, de 17 de maio de 2022, que regulamentou o Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional foi conferida maior autonomia aos dirigentes máximos das entidades da Administração Pública indireta, sem necessidade de prévia autorização pelo Ministro da pasta correspondente. A opção é reversível, sendo possível o cancelamento pelo gestor ou a desistência pelo servidor e retorno ao regime presencial, de maneira que não há um direito ou um dever.

Há vedação à realização de serviço extraordinário, bem como adesão ao banco de horas, com referência de que "o cumprimento pelo participante, de metas superiores às metas previamente estabelecidas

não configura a realização de serviços extraordinários” (BRASIL, 2020). Em regra, não há pagamento de adicional noturno, de insalubridade, periculosidade, além de outros adicionais específicos do trabalho presencial. O controle se faz por metas e objetivos (atividades desempenhadas), através de um plano de trabalho, o qual deverá ser monitorado pela chefia imediata, com avaliações em até 40 dias, em escalas de 0 a 10, devendo o servidor obter rendimento mínimo de cinco pontos. Não cumprindo metas e obrigações do plano de trabalho, a consequência será o desligamento do programa de gestão, com retorno ao regime presencial.

Por fim, compete ao servidor providenciar a estrutura física e tecnológica para o teletrabalho, inclusive os custos com internet, energia elétrica e telefone, responsabilizando-se pelas condições adequadas de trabalho (BRASIL, 2020).

Anteriormente, com base no princípio constitucional da eficiência da Administração Pública, foram realizados projetos-pilotos em alguns órgãos da Administração, sem regras padronizadas. O Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), empresa pública vinculada ao Ministério da Fazenda foi uma das primeiras a experimentar o teletrabalho, em 2005, com a participação de 18 empregados. Posteriormente, foram implementados projetos em outros órgãos como o Tribunal de Contas da União (desde 2009), a Receita Federal (2010) e a Advocacia Geral da União (em 2011).

Conclui-se que a regulamentação do teletrabalho na administração pública vem se distanciando da regulamentação na iniciativa privada, porquanto além de mais rigorosa há evidente perda de direitos e tratamento diferenciado dos servidores em teletrabalho, com imposição de percentual maior de produtividade para a mesma função em regime presencial e supressão de direitos, sem a devida motivação. Este tratamento diferenciado só ratifica a cultura conservadora, que vê no teletrabalho um privilégio e benefício exclusivo ao servidor.

Seja como for, a experiência em larga escala propiciada pela pandemia trouxe números indicativos do equívoco deste entendimento. Os primeiros números da economia no serviço público (de R\$ 1,5 bilhão de reais) revelam uma redução significativa entre gastos de custeio e de auxílios aos servidores, o que motivou o governo a ampliar o teletrabalho de forma geral e duradoura (OLIVEIRA, K., 2020).

Questão interessante e lembrada em todos os considerandos e de interesse direto para a sociedade, como destinatária final desses

serviços, são os benefícios socioambientais decorrentes da redução de agentes poluentes (emissão de Co2), melhoria da circulação nas metrópoles (menor circulação de veículos) e maior acessibilidade da população fixada em áreas distantes dos grandes centros urbanos, como as Regiões Norte e Nordeste do nosso país de proporções continentais.

4 Teletrabalho para juízes: a correta leitura dos sinais, sem anacronismo

Diante dos robustos argumentos explicitados nos próprios considerandos motivadores da regulamentação do teletrabalho para os servidores, onde estariam as situações diferentes que justificariam um tratamento diverso pelo princípio isonômico de Rui Barbosa (2012) aos agentes públicos?

É patente que a visão de que a função jurisdicional exercida pelos juízes seria incompatível com o teletrabalho, especialmente o dever de residir na Comarca, não parece resistir a uma análise mais aprofundada.

Isto porque a transição digital faz com que se opere a transferência do espaço físico, material, para o espaço virtual, desmaterializado. As empresas virtuais têm existência jurídica da mesma maneira do que as físicas. Não há modificação da forma de constituição apenas uma alteração no meio de exercício da atividade empresarial.

O CNJ sinaliza por meio de seus atos para esta transição, tanto que passo a passo vem criando os meios para uma Justiça 4.0. Iniciando-se com o processo eletrônico, passando pelo domicílio judicial eletrônico (Resolução CNJ n. 234/2016), o Juízo 100% Digital (Resoluções CNJ n. 345/2020 e 378, de 09 de março de 2021), balcão virtual (CNJ n. 372/2021) varas totalmente digitais, diretrizes para a realização de videoconferências no âmbito do Poder Judiciário (Resolução n. 465, de 22 de junho de 2022), além de uma gama enorme de sistemas para a unificação da Justiça em plataforma única.

A gestão do Ministro Fux junto ao CNJ teve esse enfoque, de assegurar um acesso amplo à Justiça através de ferramentas tecnológicas, que trouxessem maior transparência, economia, agilidade e eficiência ao Poder Judiciário.

Aliás, foi através dessa evolução que se assegurou o funcionamento pleno da Justiça no auge da Pandemia do covid-19 e de fortes medidas restritivas de circulação.

Neste cenário, em agosto de 2021, foi lançada a Plataforma Digital do Poder Judiciário, com a perspectiva de buscar uma unificação dos

diversos sistemas em uma mesma plataforma, com a possibilidade de acesso através de um login único.

Com a Plataforma foram introduzidas importantes ferramentas para a viabilidade desta transição digital, como o *códex*, a autenticação (*login único*), o *marketplace* e notificações.

O *códex* funciona como um repositório para o armazenamento de todos os dados estruturados ou não, os quais, segundo o próprio CNJ ([2022]), vão permitir a concentração e realização de diversas atividades, que antes exigiam o envio manual dos dados, tais como a conversão de arquivos, a elaboração automatizada de gráficos de análises, serviços unificados de certidões, ferramentas de mineração, análise de tramitação dos processos nas unidades judiciárias, além dos elementos necessários para a implementação da inteligência artificial.

Há outros interessantes e relevantes sistemas como o Sistema Nacional de Investigação Patrimonial e Recuperação de Ativos (Sniper) para a investigação patrimonial e recuperação de ativos, e o Prevjud, que permite a obtenção em tempo real de dados previdenciários relevantes para o deslinde dos processos, todos recursos unificados na plataforma e inseridos no *marketplace*.

Até 2024, segundo informações do CNJ, estima-se a conclusão do Sistema Nacional de Gestão de Bens, o Portal de Serviços e o domicílio judicial eletrônico.

Tanto o Diário de Justiça Eletrônica Nacional (DJEN), onde serão publicados de forma unificada os editais, atos judiciais e administrativos da Justiça, como o Domicílio Judicial Eletrônico, destinado às citações e intimações; em ambiente virtual, estarão hospedados no Portal de Serviços, tudo concentrado na Plataforma Digital do Poder Judiciário. Esta plataforma, por sua vez, é um dos produtos da Justiça 4.0, lançado pelo CNJ em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

Paralelamente a estes sistemas tecnológicos, a Justiça tem adotado as políticas judiciárias de transição, que envolvem o Juízo 100% digital, na formatação, ao menos inicial, voluntária e reversível, de comum acordo com os partícipes do processo, o balcão virtual para atendimento em ambiente totalmente virtual e os Núcleos de Justiça 4.0, que asseguram a criação de Varas especializadas por assuntos, onde um magistrado poderá atuar além dos seus limites territoriais. Ou seja, os juízes integrantes deste núcleo não terão domicílio no local da lotação originária até porque a ideia do núcleo é justamente uma jurisdição ampliada.

É evidente que o legislador constituinte, quando da Assembleia Constituinte, não poderia prever tamanha evolução tecnológica, muito menos a LOMAN de 1979.

Por isto, consta do art. 93, inciso VII, da CF/1988 a reprodução do texto vigente na LOMAN de que “o juiz titular residirá na respectiva comarca, salvo autorização do tribunal.”

E nem poderia ser diferente, pois ao tempo de tais preceitos normativos seria impossível imaginar um juiz exercendo a sua atividade jurisdicional de outro local a não ser o espaço físico da unidade judiciária de sua lotação.

A questão se torna mais tormentosa quando analisamos a autorização contida na Resolução n. 308/CSJT, de 24 de setembro de 2021, que permite o teletrabalho como uma das soluções possíveis para juízes e servidores em situações excepcionais (doenças graves e deficiência própria ou de dependentes legais). Aqui o ato administrativo não se aplica apenas aos servidores, havendo expressa referência aos magistrados, sem margem a outras interpretações até porque grande parte do acervo de direitos da magistratura estão inseridos na própria lei do servidor público ante o anacronismo da LOMAN de 1979.

Essa situação difícil e dramática vivenciada pela magistratura, denominada pelo jurista Luiz Felipe Siegert Schuch (2012, p. 89) como de vácuo legislativo, é fielmente retratada neste trecho:

O contexto permite concluir, portanto, estar a magistratura brasileira a receber, na atualidade, tratamento “inconstitucional”, por ausência de diploma legislativo complementar reclamado pela Constituição (omissão inconstitucional), decorrente de uma inexplicável (ou explicável!) falta de sintonia ou deficiente sinergia da Corte Suprema e demais Poderes da República na reclamada regulamentação, por tantas vezes adiada em razão da oscilação dos humores políticos e institucionais.

O resultado desse vácuo legislativo, mal remediado com legislação ultrapassada e em muitos pontos incompatível com a nova ordem democrática e republicana, é o processo de contínuo amesquinamento, apequenamento e “desprestigiamento” da magistratura nacional, em prejuízo direto do jurisdicionado.

Na verdade, não há dúvidas que mesmo nestas situações o trabalho ocorrerá de forma remota e fora da comarca, onde o magistrado deveria

residir pela regra dos preceitos referidos. O que há de diferente nessa regulamentação é uma autorização expressa, em ato normativo, da possibilidade de juízes naquela situação terem excepcionada a regra do domicílio na comarca e do próprio regime presencial.

Note-se que o preceito constitucional do art. 93, inciso VII, da CF/1988 prevê a solução moderna para a problemática advinda do avanço tecnológico ao excepcionar a regra mediante autorização do Tribunal, onde a Resolução referida se insere perfeitamente e todos outros recursos tecnológicos e políticas judiciárias regulamentados pelo CNJ até então (Juízo 100% digital, balcão virtual, Justiça 4.0).

Na ausência de uma nova Lei Complementar de iniciativa do STF, que regulamente, atualize e estruture a magistratura de forma a tornar atrativa essa carreira de relevância inquestionável, nada obsta a integração deste preceito por uma Regulamentação do CNJ.

Partindo-se de tais premissas a questão da regulamentação do teletrabalho para a magistratura vinha sendo corretamente encaminhada no CNJ com uma minuta para a regulamentação do trabalho remoto dos magistrados (processo 0006711-84.2019.2.00.0000), sem muitas restrições, como deveria ser para uma regulamentação ampla e geral.

Contudo, o processo atualmente encontra-se paralisado sem previsão de uma votação, em que pese todos os movimentos para uma Justiça 4.0, demonstrando um incompreensível descompasso entre as intenções e os atos.

5 Considerações finais

Sem embargo de entendimentos divergentes neste momento de transição, é certo que já estamos maduros o suficiente para o enfrentamento da questão urgente da regulamentação do teletrabalho para os juízes de forma ampla.

A experiência prática exitosa inegável pela Justiça em números no período pandêmico, com a regulamentação de todo o instrumental necessário para o perfeito funcionamento da Justiça 4.0 em curto espaço de tempo, aliada a regulamentação deste instrumento tanto na iniciativa privada quanto na pública, torna insustentável e incompreensível essa lacuna e o tratamento diferenciado em relação aos magistrados.

A ideia, portanto, de um domicílio físico no local da comarca, onde o juiz atua, deverá ser revista e, com isso, o óbice ao teletrabalho em

um Poder Judiciário totalmente conectado a uma única Plataforma Digital e com uma Justiça 4.0.

Admitir que esse cenário tecnológico estivesse sendo gradativamente inserido em nosso universo para que tudo permaneça exatamente como está é se negar a ver o futuro, que se descortina como um amanhã mais próximo do que o ontem.

Permito-me começar e encerrar com as palavras do sociólogo Zygmunt Bauman (2016):

No “interregno”, não somos uma coisa nem outra. No estado de interregno, as formas como aprendemos a lidar com os desafios da realidade não funcionam mais. As instituições de ação coletiva, nosso sistema político, nosso sistema partidário, a forma de organizar a própria vida, as relações com as outras pessoas, todas essas formas aprendidas de sobrevivência no mundo não funcionam direito mais. Mas as novas formas, que substituiriam as antigas, ainda estão engatinhando. Não temos ainda uma visão de longo prazo, e nossas ações consistem principalmente em reagir às crises mais recentes, mas as crises também estão mudando. Elas também são líquidas, vêm e vão, uma é substituída por outra, as manchetes de hoje amanhã já caducam, e as próximas manchetes apagam as antigas da memória, portanto, desordem, desordem.

Referências

44% DOS PROFISSIONAIS em Portugal consideram que a sua produtividade aumentou com o teletrabalho. *Robertwalters.pt*, Lisboa, [2020?]. Disponível em: <https://www.robertwalters.pt/hiring/hiring-advice/produtividade-portugueses-aumenta-com-teletrabalho.html>. Acesso em: 10 fev. 2023.

BARBOSA, Ruy. *Oração aos moços*. [S. l.]: Montecristo Editora, c2012. E-book.

BAUMAN, Zygmunt. A fluidez do mundo líquido de Zygmunt Bauman. [Entrevista cedida a] Marcelo Lins. *G1*. Globo News. Programa Milênio, [Rio de Janeiro], 2016. Disponível em: <https://www.fronteras.com/leia/exibir/a-fluidez-do-mundo-liquido-de-zygmunt-bauman>. Acesso em: 20 jun. 2020.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 2001.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. *Instrução Normativa SGP-SEGES/ME n. 65, de 30 de julho de 2020*. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ato n. 47/SEGPE.SGDJSET.GP, de 15 de fevereiro de 2018*. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: TST, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/124970>. Acesso em: 12 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução Administrativa n. 1.499, de 1º de fevereiro de 2012*. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: TST, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/19477>. Acesso em: 15 abr. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Plataforma Codex*. Brasília,

DF, [2022]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sistemas/plataforma-codex/>. Acesso em: 15 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 185, de 18 de dezembro de 2013*. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1933>. Acesso em: 31 jan. 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). *Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017*. Brasília, DF: CSJT, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/115311>. Acesso em: 12 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (Portugal). *Teletrabalho no contexto da negociação coletiva. Negociação coletiva em foco, n. 1*, [Lisboa], set. 2020. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2021.

DRAY, Guilherme (coord.) *Livro verde sobre relações laborais 2016: trabalho, solidariedade e segurança social*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planejamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016. Disponível em: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_2016.pdf. Acesso em: 10 out. 2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Nota técnica: o teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução desagregação do efetivo. *Carta de Conjuntura*, Brasília, DF, n. 48, 3. trim. 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf. Acesso em: 12 abr. 2021.

GUNTHER, Luiz Eduardo; BUSNARDO, Juliana Cristina. A Aplicação do Teletrabalho ao Poder Judiciário da União. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA,

Manuel Martín Pinto (coord.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 201-218.

MAMEDE, Ricardo Paes; PEREIRA, Mariana; SIMÕES, António. Portugal: uma análise rápida do impacto da covid-19 na economia e no mercado de trabalho. [Lisboa]: OIT Portugal, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_754606.pdf. Acesso em: 24 mar. 2021.

OLIVEIRA, Kelly. Governo economiza R\$ 1 bilhão com trabalho remoto de servidores: números foram divulgados hoje pelo Ministério da Economia. *Agência Brasil*, Brasília, DF, 25 set. 2020, 10:49. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-09/governo-economiza-r-1-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores>. Acesso em: 15 maio 2021.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. *Agência Senado*, Brasília, DF, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 12 abr. 2021.

PESQUISA home office Brasil 2020. Campinas, 2020. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/pesquisa-home-office-brasil-2020/>. Acesso em: 10 out. 2022.

SCHUCH, Luiz Felipe Siegert. Magistratura e disciplina remuneratória restritiva da LOMAN (LC 35/1979): tratamento anti-isonômico e inconstitucional, por ausência do novo estatuto exigido pela Constituição Federal de 1988: reflexos sobre a proposta de Súmula Vinculante n. 71. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, a. 101, n. 923, p. 83-112, set. 2012.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. CNJ divulga dados sobre economia e redução no consumo; servidores ainda arcam com custos quando em trabalho remoto. *Sintrajufe*, Porto Alegre, 1 jul. 2022. Disponível em: <https://sintrajufe.org.br/ultimas-noticias-detalle/cnj-divulga-dados-sobre-economia-e-reducao-no-consumo-servidores-ainda-arcam-com-custos-quando-em-trabalho-remoto/>. Acesso em: 2 out. 2022.

O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador

The impact of the telecommuting into the health of the worker

Ingrid Elise Scaramucci Fernandes *

Submissão: 16 out. 2022
Aprovação: 20 dez. 2022

Resumo: O trabalho desenvolvido fora da sede da empresa não é um conceito novo, entretanto, com a recente pandemia de covid-19, este ganhou novos contornos, razão pela qual se faz necessária a melhor elucidação deste conceito e, também, a reflexão quanto aos impactos deste na vida do trabalhador. Este artigo tem por objetivo apresentar as mudanças que foram inseridas na legislação brasileira referente ao trabalho remoto, bem como a imposição deste frente à pandemia de covid-19 a partir de 2020. Através da análise dessa nova realidade, verifica-se que muitos trabalhadores não encontraram um ambiente laboral sadio, haja vista a falta de regramento específico das condições de trabalho remoto, bem como a imposição do trabalho em regime de *home office* a partir da necessidade de distanciamento social. Por esta razão, busca-se analisar o impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador, principalmente no que diz respeito à saúde psíquica do trabalhador, da falta de regulamentação e controle específico de jornada e de mecanismos que previnam o adoecimento do trabalhador, de forma a indicar eventuais necessidades para que este cumpra o regramento jurídico pertinente ao meio ambiente laboral.

Palavras-chave: direito; direito do trabalho; teletrabalho; *home office*; trabalho remoto; saúde; meio ambiente do trabalho.

Abstract: *The work developed outside the company's headquarters is not a new concept, however, with the recent Covid-19 pandemic, it has gained new contours, which is why it is necessary to better elucidate this concept and to reflect on the impacts of this concept on the worker's life. This paper aims to present the changes that were*

* Advogada. Professora da Escola Paulista de Direito. Discente do Mestrado em Função Social do Direito da FADISP. Coordenadora da ESA – Núcleo Diadema. Professora convidada da ESA São Paulo em diversos cursos. Assistente de Coordenação de diversos cursos da ESA São Paulo. Especialista em Direito e Relações do Trabalho.

inserted in the Brazilian legislation related to remote work, as well as the imposition of this front to the Covid-19 pandemic from 2020. Through the analysis of this new reality, it is verified that many workers did not find a healthy work environment, given the lack of specific rule of remote working conditions, as well as the imposition of work in home office regime from the need for social distancing. For this reason, it seeks to analyze the impact of telework on workers' health, especially about the worker's psychic health, the lack of regulation and specific control of workdays and mechanisms that prevent the worker's illness, in order to indicate possible needs for the worker to comply with the legal rule relevant to the work environment.

Keywords: law; labor law; telecommuting; home office; labor environment.

Sumário: 1 Introdução | 2 O teletrabalho | 2.1 As modificações da legislação brasileira quanto ao teletrabalho | 3 A pandemia de covid-19 e o panorama do trabalho remoto | 4 A evolução da saúde do trabalhador no trabalho remoto | 5 Conclusão

1 Introdução

O presente artigo tem por objetivo apresentar, de forma sucinta, a evolução do trabalho remoto, especificamente no Brasil, após a decretação do estado de pandemia frente à covid-19, desde março de 2020, e a necessidade de os trabalhadores serem retirados do seu ambiente laboral e colocados para exercer suas funções de forma remota.

Pretende-se utilizar da pesquisa bibliográfica, para fim de verificar se houve aumento no número de empregados que desenvolveram doenças relacionadas à falta de convívio social ou em razão do trabalho remoto, para fim de se criar um paralelo entre o trabalho executado de forma remota e a saúde dos trabalhadores.

Para fim de se desenvolver o estudo, utilizou-se da análise dedutiva dos dados disponíveis para pesquisa, especialmente dos números de afastamentos previdenciários ocorridos desde o início da pandemia de covid-19, em comparação com os casos do ano imediatamente anterior à imposição de isolamento social.

O objetivo dessa análise, portanto, é verificar se, com a imposição do distanciamento social e a falta de regramento específico quanto

ao trabalho remoto, houve prejuízo à vida do trabalhador, para que se possa concluir quais são as medidas necessárias a serem tomadas para diminuir o número de doenças causadas pelo teletrabalho.

Dadas essas considerações iniciais, passa-se, portanto, ao exame do teletrabalho.

2 O teletrabalho

O teletrabalho tem origem etimológica no advérbio grego *téle* que significa “longe, a distância” (FERREIRA, 2011, p. 1), desse modo, já é possível constatar que o teletrabalho é aquele desenvolvido longe, ou à distância.

Outros são os termos utilizados para definir o trabalho realizado fora da sede da empresa, dentre eles os mais comuns são: *home office* que seria o termo em inglês para trabalho em casa, além do termo “trabalho remoto”, que seria realizado por meio de sistemas eletrônicos fora da sede da empresa, entretanto, não se limitando à residência do trabalhador, podendo ser desenvolvido em qualquer localidade. Para fim deste artigo, utilizar-se-á os três termos como sinônimos, uma vez que não há consenso quanto a qualquer distinção entre eles.

O conceito de teletrabalho foi difundido a partir da obra de Jack Nilles, com título original *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: options for tomorrow*, que em tradução livre significa “A troca do transporte pelas telecomunicações: opções para amanhã”. Nesta obra, Nilles, que foi engenheiro da NASA, busca alternativas para o problema do transporte nas grandes metrópoles, o que já era caótico na década de 70, quando foi escrita sua obra.

Nilles ainda cria uma nomenclatura para o teletrabalho, chamando-o de *telecommuting* para designar o trabalho que seria prestado na casa do trabalhador e indica que esta seria a resposta para resolver os problemas relacionados ao transporte.

Na definição de Nilles, teletrabalho é o trabalho que permite alcançar seus resultados usando tecnologia da informação, como telecomunicações e computadores, em vez de movimento físico das pessoas. Assim, corresponde à “possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”. (NILLES *apud* ARAÚJO; LUA, 2021).

Desde então, foram muitas as experiências com o teletrabalho, com

defensores ferrenhos da sua utilização e até céticos que não acreditam na sua eficácia, de todo modo, com os recentes acontecimentos gerados pela pandemia de covid-19, a partir de março de 2020, viu-se a necessidade de se deixar o convívio social para fim de preservar a saúde de todos, sendo que, para muitos, o trabalho remoto foi a única solução possível para se dar prosseguimento às relações de emprego.

2.1 As modificações da legislação brasileira quanto ao teletrabalho

O teletrabalho, na legislação brasileira, está previsto nos artigos 75-A a 75-E, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzidos após a Lei n. 13.467/2017. Antes da chamada Reforma Trabalhista de 2017, não havia uma disposição expressa, na legislação, referente ao teletrabalho.

A CLT, conceitua o teletrabalho, no artigo 75-B, *caput* como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo” (BRASIL, 2021, p. 35).

Verifica-se, deste modo, que o teletrabalho se diferencia do trabalho externo, atividades essas tidas como aquelas prestadas preponderantemente “na rua”, ou seja, as atividades que, apesar de desenvolvidas fora da sede da empresa, não necessariamente se utilizam de tecnologia de informação e comunicação, como são os casos previstos no 62, I, da CLT, dos quais pode citar o representante comercial e o caminhoneiro, como exemplos¹.

A legislação trabalhista prevê que o regime de teletrabalho deve constar expressamente do contrato de trabalho (artigo 75-C, *caput*). Caso a empresa pretenda converter um trabalho presencial em teletrabalho, deverá haver comum acordo com o empregado, conforme previsto no § 1º do mesmo artigo, entretanto, para que haja a conversão do regime de teletrabalho para trabalho presencial, não há necessidade de concordância do empregado, porém, deve ser avisada a mudança com 15 dias de antecedência, para fim de que o trabalhador possa adaptar sua rotina.

Desse artigo se pode depreender a ideia de que, a própria legislação

¹ Atualmente já há entendimento no sentido de que a atividade de caminhoneiro pode ter a jornada controlada por meios telemáticos, entretanto, ainda existem posicionamentos no sentido de que essa jornada externa não está inserida naquelas que possuem controle de jornada.

trabalhista entende que o teletrabalho é algo excepcional e, teoricamente, até mesmo prejudicial ao trabalhador, uma vez que, para fim de que seja instituído a legislação determina a expressa concordância do empregado, entretanto, para o seu retorno às atividades na sede da empregadora, não precisa de concordância, a demonstrar que o mais benéfico seria o trabalho na sede da empregadora.

Recentemente, em 25 de março de 2022, foi editada a Medida Provisória n. 1.108/2022 (BRASIL, 2022a) que trouxe algumas modificações quanto ao teletrabalho na CLT, dentre as modificações estão:

i) a inclusão dos termos “trabalho remoto” e “preponderante ou não” no artigo 75-B, *caput*, possibilitando que o teletrabalho (ou trabalho remoto, nos termos da Medida Provisória) não necessariamente sejam prestados de forma habitual fora da sede da empresa, podendo caracterizar um contrato de trabalho em regime de teletrabalho, mesmo que o empregado o faça apenas em alguns dias da semana; *ii)* a possibilidade do comparecimento habitual, para fim de realização de tarefas específicas não descaracterizará o trabalho remoto, nos termos do § 1º do artigo 75-B; *iii)* a previsão de que o trabalho remoto possa ser realizado por jornada, tarefa ou produção, sendo que, nos casos de trabalho por tarefa ou produção, não se aplicarão as normas relativas ao controle de jornada e horas extras previstas no Capítulo II do Título II da CLT, conforme trazem os §§ 2º e 3º do artigo 75-B; *iv)* a fixação de que os trabalhos desempenhados por operadores de telemarketing ou de teletendimento. Entende-se que este § 4º, do artigo 75-B tem por objetivo dirimir eventuais dúvidas e confusões que possam ser geradas pela utilização de termos que tenham o prefixo tele; *v)* a utilização de equipamentos, infraestruturas e softwares, além de outras ferramentas digitais ou de internet utilizadas para o teletrabalho, fora da jornada habitual de trabalho, não serão consideradas tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, salvo no caso de acordo individual ou coletivo prevendo essa possibilidade; *vi)* a aplicação da norma sindical vigente na base territorial na qual o empregado está lotado, independente de realizar suas funções fora do estabelecimento; *vii)* permissão do teletrabalho à aprendizes e estagiários; e *viii)* a possibilidade de fixação e controle da jornada no trabalho remoto.

A Medida Provisória foi convertida em Projeto de Lei de Conversão

(PLV) n. 21/2022 em agosto, sendo sancionada, pelo Presidente da República, entretanto, até o fechamento deste artigo ainda não havia sido elaborado o Decreto Legislativo.

Disposição interessante foi inserida no § 3º do artigo 75-C, indicando que, o empregador não será responsável pelas despesas pertinentes ao retorno presencial do trabalhador caso este tenha optado por realizar suas atividades fora da localidade prevista no contrato durante o trabalho remoto, salvo disposição em contrário estipulada pelas partes. Esse parágrafo, aparentemente, foi gerado em razão das mudanças de localidade ocorridas durante a pandemia de covid-19, na qual muitas pessoas optaram por mudar sua residência para locais mais afastados dos grandes centros, daí surgiu uma necessidade de se legislar sobre o retorno ao local de origem do trabalho, haja vista a previsão celetista quanto à transferência do empregado.

A última modificação referente ao teletrabalho foi inserida no artigo 75-F, que não existia na redação original trazida pela Lei n. 13.467/2017 que disciplinou o teletrabalho. O referido artigo dispõe que os empregadores devem dar prioridade para a alocação em teletrabalho ou trabalho remoto aos empregados deficientes e com filhos ou crianças sob guarda judicial, de até quatro anos de idade. Apesar de todos os conflitos existentes quanto aos benefícios do trabalho remoto, o dispositivo traz a indicação de que o legislador enxerga o teletrabalho como um benefício para aqueles que têm alguma dificuldade de locomoção ou outro tipo de deficiência, bem como para as empregadas e empregados que tenham sob a sua guarda crianças pequenas, que demandam maior atenção, a trazer certa flexibilização na jornada de trabalho. De todo modo, será melhor abordado a frente as questões relativas a essa modalidade de trabalho e seus benefícios e malefícios ao empregado.

De todo modo, considerando que as disposições são recentes, ainda não existem muitas decisões quanto a estas evoluções no ordenamento jurídico.

3 A pandemia de covid-19 e o panorama do trabalho remoto

Em março de 2020 o Governo Federal, seguindo orientações da OMS, declara estado de pandemia no país ante o alastramento do vírus SarsCov2, que transmite a covid-19 de forma global, a partir de então as relações de trabalho como antes conhecidas foram drasticamente alteradas, inclusive, muitas dessas alterações ainda estão passando

pelas suas fases iniciais, não sendo possível, pelo menos por enquanto, dimensionar todos os reflexos que a pandemia gerará na sociedade.

Não fosse a falta de regulamentação mais profunda sobre o tema, que somente recentemente foi efetivamente regradada, os impactos pessoais na vida dos trabalhadores que, abruptamente, foram impedidos de circular livremente no ambiente laboral e tiveram que se adaptar a uma rotina de isolamento, dentro de suas residências, os impactos gerados nas relações de emprego foram inúmeros.

Para fim de diminuir os impactos danosos que pudessem ser gerados pela dispensa em massa, bem como pela queda do consumo e, conseqüentemente, dos postos de trabalho, o Governo Federal instituiu medidas para proteção do emprego, dentre elas estavam a interrupção do contrato de trabalho e a redução parcial da jornada, com recebimento de benefício social para fim de manutenção da renda. Essas medidas foram expedidas através da Lei n. 14.020/2020, do Decreto n. 13.442/2020 e da Portaria SEPTME n. 16.655/2020, além de outras normas que vieram a ser expedidas posteriormente, para fim de prorrogar as medidas de manutenção do emprego já instituídas.

Deste modo, aqueles trabalhadores que tinham a possibilidade de executar suas funções fora do ambiente laboral ordinário, utilizando-se de Internet, telefone, programas e computadores, de modo que não houvesse contato com o mundo exterior e, conseqüentemente, risco de vida, foram transferidos para o regime de trabalho remoto.

Assim, o que era para ser uma exceção ao contrato de trabalho exercido no âmbito de uma empresa, passou a ser a única opção viável para que as pessoas pudessem manter o seu emprego e a sua saúde durante a grave pandemia que assolou o mundo.

Segundo Góes, Martins e Nascimento (2021), em 2020, após a decretação do estado de emergência, em razão da covid-19, milhões de pessoas passaram a trabalhar no regime de teletrabalho. Mais de 8 milhões de trabalhadores, em todo país, foram afastados do local de trabalho, entretanto, continuaram a exercer suas atividades de forma remota.

Em que pese atualmente o número de trabalhadores em *home office* tenha diminuído, ainda é um número elevado de trabalhadores que continuam nessa modalidade, inclusive, com a constatação por meio das empresas de que a manutenção de trabalhadores em casa traz uma economia considerável em custos com ambiente de trabalho, o que traz questionamentos sobre a forma como é gerido esse trabalho a distância.

Por isso, é importante uma análise acerca dos potenciais que tais implementações desenvolvem na vida dos trabalhadores e quais serão os riscos a longo prazo, o que se fará adiante.

4 A evolução da saúde do trabalhador no trabalho remoto

Sempre que se fala no trabalho remoto existem mais elogios do que senões, sendo que o foco de tais manifestações são no sentido de que o *home office* aumenta o desempenho da organização e prega um ar de liberdade dos trabalhadores que podem melhor organizar o seu tempo entre trabalho e família, sem ter que “perder tempo” na locomoção ao local de trabalho e vice-versa, um dos grandes problemas das metrópoles, onde se concentra um número elevado de trabalhadores que podem desenvolver suas atividades remotamente, como visto acima.

Entretanto, tais estudos não trazem as reflexões sobre a sobrecarga de trabalho que acaba sendo aplicada aos trabalhadores ante a inexistência de legislação específica sobre o controle da jornada de trabalho e o direito à desconexão, que é um dos principais problemas do trabalhador em *home office*.

Além disso, é importante frisar que a realidade do trabalho remoto acabou sendo imposta aos trabalhadores frente à pandemia, uma vez que, diante da grave crise econômica e do fechamento de inúmeros postos de trabalho, viu-se no trabalho remoto a única possibilidade de se manter no mercado de trabalho, sendo que, por esta razão, os trabalhadores se sujeitaram a ela sem maiores questionamentos sobre os reflexos do trabalho remoto na sua vida. Desta forma, o *home office* tem um impacto muito grande na sociedade.

Verifica-se, assim, que para além das questões relacionadas apenas com a manutenção do posto de trabalho, o trabalho remoto envolve outras vertentes tão ou até mesmo mais importantes para a vida do trabalhador.

O momento no qual o empregado é retirado do seu local habitual de trabalho e colocado para trabalhar em sua residência, muitas vezes sem um local adequado para desenvolver suas atividades, sem os instrumentos corretos e a ergonomia devida, trazem muitos problemas à sua saúde, seja física ou mental.

É importante que seja pontuado que o meio ambiente laboral deve ser adequado ao tipo de trabalho a ser desempenhado, bem como os limites da jornada devem ser preestabelecidos, haja vista

que é necessário que os trabalhadores tenham uma divisão concreta dos limites entre o trabalho e o lazer, para fim de que possam ser focar no desenvolvimento daquelas atividades e, deste modo, possam desenvolvê-las da melhor forma possível.

Salientando as lições de Maranhão, Freire e Verbicaro (2020, p. 5):

[...] o meio ambiente laboral, de acordo com o pensamento científico contemporâneo, é realidade resultante de uma complexa interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos que condiciona, direta ou indiretamente, a qualidade de vida daquele que presta qualquer modalidade de trabalho, valendo lembrar, ademais, que a ideia de saúde, no âmbito do mundo do trabalho, também abarca a dimensão mental (Convenção 155 da OIT, art. 3º, alínea “e”, e Decreto 1.254/194 (LGL\1994\13)). Assim, revela-se sobremodo insuficiente a clássica construção conceitual que vê o meio ambiente do trabalho como simples “local da prestação de serviço”. De fato, não importa o contexto, o local da execução do trabalho sempre representará apenas e tão somente uma parcela da realidade labor-ambiental – quiçá a sua expressão mais visível e tangível, mas que, certamente, a ela não se resume.

Desta feita, verifica-se que o ambiente laboral não diz respeito apenas ao espaço físico e aos agentes insalubres/perigosos, mas sim, a todo tipo de conduta/acontecimento que possa gerar algum tipo de adoecimento ao trabalhador, seja este físico ou mental.

Assim, chega-se ao problema atual que é a construção de um ambiente laboral sadio quando os trabalhadores estão no trabalho remoto.

Para Márcia Bandini, médica do trabalho e professora da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, em entrevista concedida é preciso fazer uma reflexão sobre o trabalho domiciliar.

[...] A primeira coisa que eu coloco é isso, home office não é igual para todo mundo. O que temos visto, é uma desconstrução desse mundo maravilhoso do home office. As jornadas estão cada vez mais extensas, porque as pessoas estão com medo de perder seus empregos, mas também porque, no contexto do isolamento social, acaba existindo uma confusão entre os limites da vida profissional e pessoal. É um tema que precisará ser regulamentado melhor. (CARVALHO, 2020).

Verifica-se assim, que o meio ambiente laboral, quando no trabalho remoto, é tão importante quanto o fornecimento de equipamentos necessários ao desenvolvimento do trabalho. Há de se promover um ambiente laboral sadio, em amplo sentido, para fim de que o trabalhador possa desempenhar as suas funções da melhor forma possível e não gerar problemas à sua saúde.

São inúmeros os aspectos negativos que podem ser indicados em relação ao trabalho remoto, dentre eles se pode citar:

- a) Falta de contato direto com seus colegas e exclusão de convívio em momentos de relaxamento dentro do ambiente laboral (ex. pausa para o café, conversas casuais), que tem um papel importante na melhora do desempenho e na mitigação da preocupação inerente ao trabalho;
- b) Falta de apoio dos colegas durante o dia a dia, gerando uma sensação de solidão e isolamento profissional e social;
- c) Relações com vizinhos e familiares impactadas por estigmas sociais, uma vez que, quem fica em casa passa a impressão de estar desempregado/desocupado;
- d) Maior número de conflitos familiares, com maior cobrança para participação das tarefas domésticas, confundindo-se o fato de estar em casa com a inexistência de trabalho a ser desempenhado;
- e) Perda da privacidade, o seu trabalho e a sua intimidade se confundem;
- f) Desorganização no uso do tempo, confusão na rotina de trabalho, lazer, afazeres domésticos, sono, cuidados pessoais etc.;
- g) Conseqüentemente a perda do controle da jornada de trabalho, sensação de estar o tempo todo no trabalho, sem pausas, jornadas que se estendem nas madrugadas e finais de semana;
- h) Falta de estrutura e meios técnicos de se desenvolver o trabalho, uma vez que estas funções, no ambiente da empresa, são desenvolvidas por outros trabalhadores, enquanto no trabalho remoto cabe integralmente ao trabalhador, também, a gerência e adequação dos seus meios de trabalho, existindo uma cumulação de funções;
- i) Dificuldade de concentração pela existência de outras pessoas no mesmo local (membros da família, bichos de estimação, crianças etc.), bem como de barulhos externos aos quais não está adaptado (carro do ovo, carro do gás, lixeiro, crianças brincando etc.);

- j) Transferência dos custos de manutenção do ambiente laboral para o trabalhador, aumentando os custos da família com eletricidade, água, internet, alimentação, material de escritório, muitas vezes até mesmo computadores, além da inexistência do pagamento de vale transporte e auxílio alimentação;
- k) Uso de mobiliário inadequado ergonomicamente para o exercício das funções, o que pode gerar inúmeros problemas de saúde, principalmente relacionados à ergonomia;
- l) Falta de pausas e longas jornadas que também prejudicam o corpo, uma vez que não se tem uma jornada estabelecida, o trabalhador tende a permanecer por mais tempo conectado ao trabalho, para fim de cumprir as demandas, não se atentando para as pausas necessárias para alimentação e desconexão;
- m) Redução do conforto e diminuição das possibilidades de relaxamento, uma vez que o ambiente doméstico passa a ser o ambiente de trabalho, não há divisão física entre o local de trabalho e o local de lazer/descanso, causando um prejuízo à desconexão.

Esses prejuízos podem ser sintetizados pelo que traz Valadão e Ferreira (2017, p. 22):

Nesse novo modelo, a pessoa pode trabalhar em casa, durante suas férias, nos dias de descanso e nos momentos de lazer, de forma que as vidas particular e profissional permaneçam entrelaçadas. Romperam-se os limites de jornada e com ele os limites que separam a vida no trabalho da vida privada. No modelo de trabalho vigente anteriormente, o operário interrompia o trabalho no exato momento em que deixava a grande fábrica e se dirigia a sua casa para usufruir do convívio familiar e dos momentos de lazer. Atualmente, não há limites. Por mais que o empregado deixe o local de trabalho, permanece trabalhando, uma vez que continua conectado ao sistema de correio eletrônico e, não raras vezes, responde mensagens, pesquisa dados para determinado trabalho ou mesmo leva o trabalho para casa, para ser realizado no computador de sua casa.

O direito à desconexão, embora não muito conhecido pelos estudiosos do Direito do Trabalho, tem trazido importantes reflexos sobre a importância do ambiente do trabalho sadio, especialmente na nova realidade imposta em razão da necessidade de isolamento social.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2003, não paginado):

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

Verifica-se, deste modo, que o direito do trabalhador em se desconectar do trabalho está diretamente ligado aos seus direitos da personalidade, uma vez que o homem trabalha para viver e não vive para trabalhar.

O trabalhador que é obrigado a se manter em trabalho ou à disposição do seu empregador, sem descanso, sem direito ao ócio, prejudicará a sua saúde e o desenvolvimento do seu trabalho.

Com o início da pandemia, o número de casos de *burnout* aumentou expressivamente.

O psiquiatra João Badari, em entrevista concedida à TV Globo (CAVALLINI, 2021) narrou que:

A intensificação da jornada de trabalho, atestada por estudos que apontam pelo menos o aumento de 10% na carga média laboral na pandemia, e a adoção apressada e desorganizada do trabalho remoto agravaram a saúde psicológica do trabalhador.

Essa informação é corroborada pelo número de benefícios previdenciários concedidos durante o período de isolamento social.

De 2019 para 2020 houve um crescimento de 97% nos auxílios-doença concedidos em razão de transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave com sintomas psicóticos, enquanto os casos sem sintomas psicóticos aumentaram 88%. Além disso, os casos de transtorno de pânico e episódio depressivo grave com sintomas psicóticos tiveram um impulsionamento de 73% (CAVALLINI, 2021).

Além desse acréscimo nos casos de doenças psicológicas que não necessariamente podem estar ligadas ao trabalho, durante a pandemia se viu um crescente número dos casos da Síndrome de *Burnout*, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, que foi incluída recentemente na CID, passando a ser considerada efetivamente como uma doença relacionada ao trabalho.

Segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, [2022b], grifos do autor):

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um **distúrbio emocional** com sintomas de **exaustão extrema, estresse e esgotamento físico** resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

A principal causa da doença é justamente o **excesso de trabalho**. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

Ainda, de acordo com o Ministério da Saúde, a Síndrome pode gerar depressão profunda e há necessidade de tratamento médico assim que verificados os primeiros sintomas.

Em que pese a inclusão da Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional seja recente no país, verifica-se que houve um aumento significativo nas concessões de benefícios após o início da pandemia de covid-19.

Analisando os dados obtidos nos relatórios de concessão de benefícios previdenciários por acidente do trabalho (BRASIL, 2020) nos anos de 2019 e 2020², é possível constatar o seguinte: no ano de 2019 foram concedidos 631 benefícios, das duas modalidades (previdenciários ou acidentários) na Classificação Z73 da CID-10, na qual está inserida o *burnout*.

Já no ano de 2020, o número de benefícios subiu para 922, ou seja, um aumento de 46,12% nos benefícios deste CID-10, a demonstrar o quanto a pandemia foi influente no número de adoecimentos, sendo que grande parte disso é referente ao adoecimento relacionado ao trabalho.

Deste modo, verifica-se que a saúde do trabalhador teve uma piora no que diz respeito às doenças psicológicas e, considerando que um número considerável de trabalhadores foi afastado do ambiente físico da empresa e transferido para o trabalho em casa, há clara relação entre o *home office* e o adoecimento do trabalhador, a justificar o interesse e, até mesmo, a necessidade e urgência no desenvolvimento de políticas públicas para fim de se melhorar o ambiente laboral, seja ele físico não, para fim de que os trabalhadores possam desenvolver suas atividades

2 Até o encerramento do presente artigo ainda não havia dados relacionados aos anos de 2021 e 2022.

em um ambiente saudável e, com isso, se tenha melhor resultado tanto profissional quanto pessoal.

Desta forma, importante o paralelo entre as doenças ocupacionais psicológicas geradas pelo trabalho remoto e a responsabilidade da empresa em enfrentar essas medidas. Como bem abordam Valadão e Ferreira (2017, p. 27):

Importante ressaltar que, em regra, as condutas patronais que violam o direito ao lazer, em regra, decorrem do desrespeito às normas de saúde e segurança do trabalhador, porque tratam de impor limite à jornada. E não há dúvida de que as jornadas extenuantes, a proibição de gozo de férias e do descanso semanal remunerado, implicam negar o direito ao lazer e causam danos imateriais à pessoa que trabalha. Assim, afirma-se que a violação do direito ao lazer implica em ofensa ao direito da personalidade do obreiro, atingindo a integridade do ser humano, razão pela qual merece reparação.

Resta demonstrado que as relações atuais, sejam de trabalho, sejam intersociais estão passando por uma mudança nunca vista, desde a implementação e as tecnologias que hoje nos permeiam, até mesmo os modos de trabalho e a existência de novas doenças, tudo isso traz uma modificação substancial nas relações de emprego, sendo certo que cabe ao Poder Legislativo uma melhor adaptação das normas às relações atuais, principalmente no que diz respeito ao trabalho remoto.

E, para além disso, surge a importante necessidade de que as empresas tenham maior atenção ao teletrabalho, uma vez que são detentoras da força capital e, portanto, também responsáveis pelo melhor desenvolvimento da sociedade, lembrando-se, deste modo, as lições de Jucá e Monsteschio (2020, p. 484), acerca da função social da empresa:

Resta claro, porém, nesta organização e reorganização que vivemos uma coisa, a interdependência cresce cada vez mais, todos dependem de todos, direta ou indiretamente, são tempos de cadeias, de encadeamentos cuja ruptura desfaz o sistema, implicando ter-se que aprender a conviver com tais encadeamentos.

Neste encadeamento surgem em cada atividade humana uma pluralidade de objetivos e finalidades, a ação, atuação e funcionamento das coisas está obrigatoriamente multifocada na tentativa de conviver com o encadeamento da interdependência.

Verifica-se, portanto, que é papel fundamental, não somente do Poder Legislativo, mas, também, das empresas, haja vista sua função social e, para além disso, da sociedade como um todo, de se ter cuidado e criar medidas de apoio aos trabalhadores em atividade remota, para fim de que essa parcela considerável da população e da cadeia produtiva do país, não seja assolada por doenças mentais, haja vista o distanciamento social, falta de limites necessários para fim de desconexão e, deste modo, de se tentar evitar, ao menos, as possíveis lesões à integridade física e psíquica do trabalhador.

5 Conclusão

Em que pese a existência de alguns artigos na CLT que dispõem sobre o teletrabalho, esses não são suficientes para regulamentar as especificidades existentes nesta modalidade contratual, razão pela qual, este ano, foi editada a Medida Provisória n. 1.108/2022, convertida na PLV n. 21/2022, que instituiu maiores especificidades a essa relação de emprego. Ainda, existem inúmeros projetos legislativos que buscam a construção de uma regulamentação mais robusta quanto ao teletrabalho, haja vista a necessidade de se criar normas para fim de proteger a intimidade, a desconexão e a saúde do teletrabalhador, além da responsabilidade por eventuais acidentes ocorridos durante o trabalho remoto. Verifica-se, assim, que há um encaminhamento para a discussão do assunto na esfera legislativa, sendo necessário aguardar as conclusões que serão geradas.

Entretanto, o teletrabalho se tornou uma realidade, diante da pandemia de covid-19, na qual os trabalhadores foram forçados a se afastar da sede da empresa, sendo que, muitos deles puderam continuar a desenvolver suas atividades de forma virtual, através do chamado trabalho remoto, sendo, portanto, urgente a discussão quanto à essa modalidade de trabalho.

A falta de convívio social já imposta pela pandemia de covid-19, somada a longas horas de trabalho, sem convívio com outras pessoas, sem a possibilidade de executar pausas e desconectar-se do ambiente virtual gerou um aumento considerável nos casos de trabalhadores que desenvolveram doenças psicológicas durante a pandemia.

Além dos malefícios acima indicados, some-se a isso a falta de um espaço correto para o desempenho do seu trabalho, com uma delimitação física do local de trabalho e do local de lazer/residência. A falta dessa diferenciação tornou muito mais complexo o relacionamento dos

trabalhadores com os seus familiares, seja pela falta de rotina, a gerar uma confusão entre tarefas profissionais e tarefas pessoais, seja pela falta de controle que se tem com distrações exteriores, que não ocorreriam se a pessoa estivesse na sede da empregadora, tudo a prejudicar, ainda mais, a saúde do trabalhador, seja física ou psíquica.

Dentre essas doenças está a Síndrome de *Burnout*, na qual o trabalhador sofre uma estafa mental ocasionada pelo excesso de cobranças e de trabalho. Apesar do enquadramento do *burnout* como uma doença do trabalho ser recente, é algo preocupante e que deve ser observado pelos órgãos públicos e pelas empregadoras, haja vista que é altamente perigosa para o psicológico do trabalhador, podendo acarretar problemas irreparáveis na sua saúde.

A saúde do trabalhador deve ser preservada a todo custo, uma vez que é ela que irá garantir que sua força de trabalho continue a ser desempenhada e mais, garantirá que aquele cidadão não será um fardo para o Estado, haja vista que, caso adoentado, necessitará de auxílio previdenciário, onerando ainda mais o Poder Público.

Deste modo, a saúde do trabalhador é o ponto principal a ser salvaguardado nas relações de trabalho, pois, sem saúde, o trabalhador sequer conseguirá desempenhar as mais básicas das suas funções.

Ademais, a saúde, assim como o trabalho e o lazer estão inseridos no artigo 6º da Constituição Federal em grau de igualdade, ou seja, não cabe a proteção do trabalho a todo custo, retirando do trabalhador a sua saúde e o seu lazer, haja vista que todos são elementos essenciais para se garantir uma vida digna em um Estado Democrático de Direito.

Por essa razão, é papel da sociedade como um todo buscar meios para garantir que sejam respeitados esses direitos.

No que diz respeito ao teletrabalho, essa garantia social deve ser alcançada através de políticas públicas para fim de proteção do trabalhador, bem como de ações que visam a publicidade dos malefícios envolvidos no trabalho remoto e meios para que esses sejam mitigados.

Para isso, cabe às empregadoras (aqui na visão macro de todos aqueles que contratam trabalhadores, por qualquer regime contratual) a criação de mecanismos de proteção da saúde do trabalhador remoto, seja através de reuniões esporádicas na sede da empresa, para fomentar a sociabilização entre os trabalhadores, seja através do fornecimento de materiais adequados para que o teletrabalhador possa desempenhar suas funções da melhor forma possível, bem como através de um ambiente saudável do ponto de vista psicológico, com a

criação de metas factíveis, cobranças cautelosas e um canal aberto para conversas amigáveis, fazendo com que o trabalhador se sinta inserido no ambiente de trabalho e não apenas se sinta como um mero executor mecanizado de ordens.

Apesar de parecerem simples, essas medidas necessitam de empenho e investimento pelas empresas, para que se concretizem de forma eficaz, deste modo, cabe às empregadoras verificar que, apesar de parecer um “gasto”, trata-se, na verdade, de investimento em mão de obra, haja vista que o trabalhador que estiver saudável e satisfeito com suas relações e condições de trabalho desempenhará suas funções de forma mais eficaz e plena, gerando menos gastos futuros com afastamentos médicos, queda na produtividade e até mesmo ações judiciais pleiteando direitos relacionados à saúde do trabalho.

Por esta razão, buscou-se trazer neste trabalho os malefícios existentes por trás do trabalho remoto, para que gerem a conscientização dos detentores da produção econômica para os cuidados com a saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho remoto, para que esses profissionais não sejam negligenciados, cumprindo-se, portanto, a função social da empresa.

Referências

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 46, n. 27, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Acesso em: 6 abr. 2022.

BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho*: CLT de bolso. 6. ed. São Paulo: Ridell, 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1943. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, n. 59, p. 6, 28 mar. 2022a.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Saúde de A a Z*: Síndrome de Burnout.

Brasília, DF : Ministério da Saúde, [2022b]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Tabelas - CID-10: auxílios-doença acidentários e previdenciários concedidos segundo os códigos de Classificação Internacional de Doenças – CID-10*. Brasília, DF : Ministério do Trabalho e Previdência, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/tabelas-cid-10>. Acesso em: 12 jun. 2022.

CARVALHO, Igor. “Home office não é igual para todo mundo”, alerta médica do trabalho. *Brasil de Fato*, São Paulo, 6 ago. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/08/06/home-office-nao-e-igual-para-todo-mundo-alerta-medica-do-trabalho>. Acesso em: 5 abr. 2022.

CAVALLINI, Marta. Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas. *G1*, São Paulo, 16 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml>. Acesso em: 8 abr. 2022.

FERREIRA, Rosângela Gomes. Uma abordagem morfossemântica das formações TELE-X no português brasileiro. In: BERNARDO, Sandra; AUGUSTO, Marina; VASCONCELLOS, Zinda (org.). *Linguagem: teoria, análise e aplicação*. Rio de Janeiro: PPGL-UERJ, 2011. v. 6, p. 61-74. Disponível em: http://www.pgletras.uerj.br/linguistica/textos/livro06/LTAA_livro_completo.pdf#page=66. Acesso em: 13 jun. 2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão? *Carta de Conjuntura*, n. 52, Nota de Conjuntura 6, 3. trim. 2021. 11 p. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10875/6/CC_52_nota_6_trabalho_remoto.pdf. Acesso em: 5 abr. 2022.

JUCÁ, Francisco Pedro; MONSTESCHIO, Horácio. Empresa: função social. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 458-481, ago./dez. 2020. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/248>. Acesso em: 19 jan. 2023.

MARANHÃO, Ney; FREIRE, Gabriela Ohana Rocha; VERBICARO, Dennis. *Greenwashing* no meio ambiente do trabalho e a nova dimensão do branding empresarial. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, a. 46, n. 209, p. 127-145, jan. 2020.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. *Teletrabalho: o trabalho na era digital*. 1998. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1998.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. São Paulo, 23 jun. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 5 abr. 2020.

VALADÃO, Carla Cirino; FERREIRA, Maria Cecília Máximo Teodoro. A responsabilidade civil do empregador por dano existencial decorrente da violação ao direito fundamental à desconexão. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, a. 43, n. 174, p. 19-39, fev. 2017.

Salário emocional: uma ferramenta capaz de acompanhar as mudanças impostas pela nova realidade corporativa?

Emotional salary: a tool capable of keeping up with the changes imposed by the new corporate reality?

Aline Cordeiro dos Santos Torres *

Arthur José Pavan Torres **

Submissão: 16 out. 2022

Aprovação: 11 jan. 2023

Resumo: O vínculo empregatício consubstanciado no contrato de trabalho oferece ao trabalhador as condições de inserção no mercado de trabalho e, conseqüentemente, as condições de manter sua própria subsistência, pelo recebimento do salário que seria, a princípio, o real e condicionante motivo para se continuar a produzir dentro do mundo corporativo. Contudo, diante das intensas mudanças provocadas pelo capitalismo, pela globalização, pelos avanços tecnológicos e pela pandemia, que ainda assola o mundo, as exigências do mercado corporativo mudaram e as exigências por competitividade e produtividade aumentaram. E neste novo cenário, surge também a necessidade de se equilibrar a demanda do mundo corporativo com as demandas da força laboral, considerando que os trabalhadores esperam um reconhecimento de seu trabalho e uma melhora nas suas condições laborais, pois pensar o trabalho apenas como forma de ganhar dinheiro e de se prover o sustento esvaziaria o seu sentido, já que o trabalho enquanto atividade realizada pelo indivíduo, é capaz de oferecer um sentido de realização, de autonomia, de existência produtiva, de utilidade, de experimentar novos desafios e novos conhecimentos, e, portanto, dar dignidade. Neste sentido, o salário emocional se apresenta como uma ferramenta apta a equalizar estas demandas oferecendo tanto às empresas quanto aos trabalhadores o equilíbrio desejado entre a relação capital e trabalho.

* Mestre em Direito pela Universidade Nove de Julho (UNINOVE); Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito – EPD; Professora dos Cursos de Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho. Professora na Escola Superior da Advocacia – ESA/SP; Palestrante; Advogada; Integrante do Canal Direito com Elas.

** Mestre em Direito na Universidade Nove de Julho (UNINOVE). Especialista em Direitos Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público de São Paulo (ESMPSP) e em Processo e Direito Civil pelo Centro Universitário Salesiano, Professor na Faculdade Monitor. Executivo Público, no Conselho Estadual de Educação de São Paulo. *E-mail:* jussolis@yahoo.com.br

Assim, o estudo busca analisar os desdobramentos internacionais relativos às discussões sobre o salário emocional e sua aplicação no contexto das relações empregatícias no Brasil, considerando a forma tímida com que o tema ainda é tratado em nosso país.

Palavras-chave: salário emocional; produtividade; competitividade; qualidade de vida; contraprestação; benefícios não pecuniários.

Abstract: *The employment relationship constitutes the employment contract offers the worker the conditions of insertion in the labor market and, consequently, the conditions of maintaining his own subsistence, by receiving the salary that would be, in principle, the real and conditioning reason for continue to produce within the corporate world. However, in the face of the intense changes caused by capitalism, globalization, technological advances and the pandemic, which still plagues the world, the demands of the corporate market have changed and the demands for competitiveness and productivity have increased. And in this new scenario, there is also the need to balance the demand of the corporate world with the demands of the labor force, considering that workers expect a recognition of their work and an improvement in their working conditions, because thinking about work only as a way to make money and provide for sustenance would empty their sense , since work as an activity performed by the individual, is able to offer a sense of accomplishment, autonomy, productive existence, utility, to experience new challenges and new knowledge, and, therefore, to give dignity. In this sense, emotional salary is an apt tool to equalize these demands offering both companies and workers the desired balance between the capital and work relationship. Thus, the study seeks to analyze the international developments to the discussions about emotional salary and its application in the context of employment relations in Brazil, considering the timid way in which the theme is still treated in our country.*

Keywords: *emotional salary; productivity; competitiveness; quality of life; consideration; non-pecuniary benefits.*

Sumário: 1 Introdução | 2 O contrato de trabalho e a importância do salário nesta relação jurídica | 3 O salário emocional versus salário econômico: o que vale mais? | 4 Será que a aplicação do salário emocional encontra assento no contexto da relação de emprego brasileira? | 5 Considerações finais

1 Introdução

Em pleno século XXI, milhares de homens e mulheres dependem exclusivamente do trabalho para sobreviver, e encontram pelo caminho, situações precárias, instáveis ou vivenciam a tenebrosa realidade do desemprego.

É inegável que o vínculo empregatício formado entre empregado e empregador se consubstancia no elemento mais importante para o trabalhador que busca acesso no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a possibilidade de prover sua própria subsistência e a de sua família.

Diante de um cenário cada vez mais competitivo, fomentado pelas mudanças implementadas pelo mundo globalizado e capitalista, aliado aos avanços tecnológicos e aos impactos que a humanidade sofre em decorrência da pandemia de covid-19, o mundo corporativo busca sua reinvenção e adaptação às novas condições a ele impostas.

E, é nesse caminho de reinvenção que surgem também as reivindicações da força laboral, da mão-de-obra, que também mudou com o passar do tempo e com a evolução da sociedade.

O grande desafio, atualmente, é conseguir equilibrar a relação existente entre o capital e o trabalho, a fim de oferecer um ambiente laboral cada vez mais saudável, seguro e confortável àqueles que vendem sua força de trabalho, garantido o bem-estar destes indivíduos, oferecendo uma melhor qualidade de vida física e mental.

Neste sentido, há a necessidade de que haja mudança na cultura organizacional, a ponto de reconhecer e perceber o valor do capital humano que detém, a fim de buscar recompensar o trabalho com incentivos capazes de reter seus talentos, criando um sentimento de pertencimento àquele indivíduo, de modo que, seja atrativo para ele fazer parte da organização e contribuir com o desenvolvimento corporativo.

Deste modo, frente às novas exigências e à necessidade de respostas, o presente estudo busca analisar a aplicação do salário emocional como ferramenta capaz de equalizar as demandas do mundo corporativo com as demandas da força laboral, muito mais exigente e desafiadora.

As discussões a respeito do salário emocional têm ganhado, atualmente, destaque internacional, especialmente em países da América do Sul, como Chile, Peru, Colômbia, e da Europa como a Espanha, que se debruçam sobre o entendimento e a aplicação do salário emocional como forma de reconhecimento do capital humano dentro do ambiente laboral.

Muitos destes países já implementaram o salário emocional e têm apresentado melhorias importantes como o aumento da produtividade, redução de absenteísmo e um bom clima organizacional.

Desta forma, este estudo, busca fazer uma análise partindo do início da relação empregatícia, apresentando as repercussões da contraprestação pecuniária (o salário econômico), refletindo sobre o sentido do trabalho em si, e a satisfação que ele pode oferecer àquele que vende a sua força de trabalho.

Propõe ainda, a contraposição entre o salário econômico e o salário emocional, bem como, a análise da condição das relações empregatícias brasileiras diante da possível aplicação de benefícios não pecuniários como forma de retribuição ao trabalho realizado, a fim de oferecer a sua mão-de-obra o reconhecimento como capital humano.

2 O contrato de trabalho e a importância do salário nesta relação jurídica

A relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador pressupõe a relação de emprego, espécie da relação de trabalho. A relação de emprego pressupõe a existência do vínculo empregatício, que por sua vez, garante aos trabalhadores os direitos trabalhistas existentes no ordenamento jurídico.

O contrato de trabalho aperfeiçoa esta relação jurídica, tendo por objetivo a prestação pessoal, subordinada, não eventual e onerosa de serviços, podendo ser ajustado pelas partes de forma verbal ou escrita.

Em sentido estrito, pode-se dizer que o contrato de trabalho é o negócio jurídico, por meio do qual, uma pessoa natural se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, natural ou jurídica, a qual fica juridicamente subordinada.

Importante destacar que para um dever do empregado corresponde um dever do empregador, daí dizer que o contrato de trabalho é sinalagmático, pois as partes se obrigam entre si, com a satisfação de prestações recíprocas.

Neste sentido, pode-se dizer que o salário corresponde a uma contraprestação existente entre as partes, já que o dever de prestar o trabalho, por parte do empregado, corresponde ao dever do empregador de pagar o salário, que por sua vez, constitui direito do trabalhador.

Neste viés, é muito apropriada a compreensão de Nascimento

(2008, p. 23) ao afirmar que: “Salário é a principal obrigação do empregador no contrato de trabalho. Para o empregado é o mais importante direito trabalhista. Para este é um crédito e para aquele é um débito.”

Logo, o que se pode concluir é que o salário corresponde a um conjunto de parcelas contraprestativas e habituais pagas diretamente pelo empregador ao empregado em função da prestação pessoal de serviços, ou seja, em função da utilização da força de trabalho da mão-de-obra.

Certo é que os indivíduos, dentro da sociedade, trabalham para subsistir, para sobreviver e, conseqüentemente, para que no âmbito do mundo capitalista no qual se vive, fazer a “roda da economia girar”.

O salário constitui a melhor forma da empresa valorizar o seu capital humano, na intenção de reter os seus talentos oferecendo, para tanto, uma compensação financeira adequada.

Todavia, não se pode olvidar o fato de que o salário não constitui tão somente uma contraprestação pecuniária sinalagmática, mas que está arraigado em sua própria função social, que ultrapassa a questão economicamente em si, emergindo de uma realidade valorativa que tem sua origem na relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador, cujo propósito é o alcance do bem-estar social refletido no respeito à dignidade da pessoa humana.

Portanto, a percepção do salário para o trabalhador supera a sua função social, no sentido de ser garantido ao indivíduo a realização de uma vida digna, pois deve estabelecer os meios adequados de incentivo à solidariedade, e conseqüentemente, a plena realização da pessoa humana, como expressão da finalidade última do Direito e da Sociedade.

Afinal, como muito bem pondera Antunes (2018, p. 26) ao afirmar que ao mesmo tempo que:

[...] no ato de trabalhar, que emancipa e aliena, humaniza e sujeita, libera e escraviza, que (re)converte o estudo do trabalho humano em questão crucial de nosso mundo e de nossa vida. Neste conturbado século XXI, o desafio maior é dar sentido autoconstituente ao trabalho humano de modo a tornar a nossa vida fora do trabalho também dotada de sentido.

Deste modo, a construção de uma nova vida a partir do modelo contratual trabalhista, para além dos entraves e constrangimentos impostos pelo sistema capitalista passa a ser de relevância vital.

3 O salário emocional versus salário econômico: o que vale mais?

É inegável o fato de que os indivíduos dentro da sociedade trabalham por dinheiro, ou seja, trabalham para se sustentar, para sobreviver. Logo, o salário econômico constitui a contraprestação mais importante na relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador.

Todavia, ao se pensar simplesmente no trabalho como forma de ganhar dinheiro e de se prover o sustento, tal pensamento seria responsável por esvaziar o próprio sentido do trabalho em si, pois ele enquanto atividade realizada pelo indivíduo, é capaz de oferecer à pessoa humana o sentido de realização, de autonomia, de existência produtiva, de utilidade, de experimentar novos desafios e novos conhecimentos, e, portanto, oferecer a dignidade, tal como o ditado popular ao afirmar que o *“trabalho dignifica o homem”*.

Atualmente, relevante esta contraposição entre salário econômico e salário emocional, pois em um mundo extremamente capitalista e globalizado, fragilizado e fortalecido ao mesmo tempo, pelas mudanças provocadas pela pandemia e pela revolução tecnológica, o mundo corporativo busca incessantemente por respostas às atuais exigências do mercado de trabalho e da mão-de-obra, adotando novas formas de se pensar e de se reinventar o trabalho.

Neste compasso, surgem as discussões que envolvem a aplicação do salário emocional no contexto corporativo. Este assunto vem sendo discutido em muitos países da América do Sul, como Chile, Peru, Colômbia, e na Europa, em especial, na Espanha, que é um dos líderes na aplicação deste tema visando a qualidade de vida laboral, na tentativa de se buscar um efetivo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos indivíduos, de modo que, seja possível se concentrar no crescimento da carreira ao mesmo tempo em que o trabalhador evolui fora da empresa, seja consigo mesmo, com amigos ou com sua família.

No Brasil o assunto é ainda pouco difundido e discutido, embora os reflexos e estímulos exteriores do mundo corporativo reverberem também por aqui e fomentam a revisão da estrutura corporativa brasileira e os padrões estabelecidos na relação empregatícia que envolvem as figuras do empregador e do empregado.

Assim, a discussão e a aplicação do salário emocional vêm ganhando espaço dentro das empresas que buscam melhor produtividade, redução de - e um bom ambiente laboral.

Mas então, o que é salário emocional?

Para Gonzáles (2017), o salário emocional é aquela retribuição não monetária que o trabalhador recebe por parte da organização e se caracteriza por ter um valor não pecuniário, mas que repercuta na qualidade de vida dele.

Da mesma forma, Rodríguez Parrondo e Pérez (2020) afirmam que, atualmente, o salário emocional faz parte de um rol muito importante ao bom funcionamento da vida do trabalhador, tanto no âmbito pessoal, familiar e laboral, o que se reflete no êxito de objetivos e, consequentemente, no crescimento da empresa.

Pode-se dizer então, de uma forma simplificada, que o salário emocional compreende tudo aquilo que não tem valor econômico, mas que agrega valor à vida laboral do empregado e ao próprio salário econômico, ou seja, são benefícios e compensações não monetárias capazes de oferecer ao trabalhador satisfação na execução de seu trabalho, garantindo sua permanência nos quadros da empresa, contribuindo para sua qualidade de vida e saúde mental.

Desta forma, constituem exemplos de salário emocional: a existência de jornadas de trabalho flexíveis, o oferecimento de espaços de lazer na empresa, adoção do regime de teletrabalho, a concessão de dias de folga, benefícios sociais, atividades de voluntariado, fornecimento de cursos internos de capacitação e de aperfeiçoamento profissional, oferecimento de bolsas de estudo tanto para a área de atuação do empregado como quanto para estimular outros interesses, entre outros.

Diante das mudanças exigidas dentro de um cenário corporativo cada vez mais competitivo e dos impactos sentidos pela nova realidade de trabalho imposto pelo avanço tecnológico e pela pandemia, a qual submeteu uma série de trabalhadores a novas condições de trabalho com a nítida percepção de angústia e exaustão no exercício das atividades laborais, as estratégias de oferta intangíveis atreladas a preocupação em oferecer qualidade de vida e saúde mental aos trabalhadores têm sido adotadas por muitas empresas.

Neste sentido, é possível afirmar que o salário emocional seria hoje mais importante que o salário econômico?

Para responder a essa questão, oportuno seria estabelecer algumas reflexões, entre elas, o fato de que o salário emocional seria um fator fundamental para a satisfação do empregado, já que o salário econômico não seria o mais importante, pois os benefícios não pecuniários fariam a diferença na continuidade e permanência da relação jurídica, pois seria capaz de oferecer um sentimento de pertencimento ao empregado e uma lealdade para com a empresa.

Contudo, de outra parte, não se pode esquecer que o salário econômico, embora, possa ser melhorado em função da competência de cada trabalhador, ainda seria a mais importante contraprestação do vínculo empregatício, pois tem o condão de garantir a subsistência do indivíduo.

Além disso, um vultoso salário emocional não compensaria um baixo salário econômico, justamente porque a onerosidade existente no contrato de trabalho, que se consubstancia no salário econômico, é a principal e melhor forma do empregador demonstrar a valorização de sua mão-de-obra. Deste modo, se as organizações pretendem reter seus talentos, devem oferecer-lhes uma contraprestação pecuniária suficiente e adequada, uma vez que o salário emocional seria tudo aquilo que se agrega, e, portanto, soma ao salário econômico.

4 Será que a aplicação do salário emocional encontra assento no contexto da relação de emprego brasileira?

A discussão sobre o salário emocional e sua aplicação no contexto da relação de emprego, embora pouco difundida no cenário e na realidade brasileira, é sem sombra de dúvida, muito relevante para a melhoria desta relação jurídica, e, conseqüentemente, para a visão do trabalhador enquanto capital humano dentro do mundo corporativo.

No que tange ao capital humano, oportuna a observação feita por Davel e Vergara (2001, p. 31):

As pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a se posicionar de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com os clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

Sob este aspecto, é importante observar o contexto marxista no qual o trabalhador só sente em si fora do trabalho, já que no trabalho sente-se fora de si. Ora, o trabalho deve oferecer ao trabalhador muito mais do que o simples sustento. Há de se sentir e se exercer um trabalho "voluntário", mas não um trabalho imposto, um trabalho apenas forçado como forma de satisfação de uma mera necessidade.

No moderno sistema de produção, com sua finalidade autotélica de

transformar o capital humano em pecúnia, há de se considerar a ideia trazida em Grupo Krisis (1999), no qual se diz:

Na esfera do trabalho não conta aquilo que se faz, mas sim que o fazer, enquanto tal, seja feito, pois o trabalho é um fim em si mesmo justamente na medida em que traz consigo a valorização do capital-dinheiro – a infinita multiplicação do dinheiro por intermédio do dinheiro. O trabalho é a forma de actividade própria desta absurda finalidade autotélica. É por isso, e não por quaisquer razões objectivas, que os produtos são todos eles produzidos como mercadorias. Só sob a forma de mercadoria representam a abstracção dinheiro, cujo conteúdo é a abstracção trabalho. Nisto consiste o mecanismo de engrenagem social autonomizada em que se mantém aprisionada a humanidade moderna.

Não há dúvida de que o trabalho possibilita aos indivíduos a oportunidade de, além de prover seu próprio sustento e o de sua família, melhorar sua condição de vida. Contudo, o mesmo trabalho que pode oferecer a tão sonhada dignidade, também pode causar a deterioração da saúde física e mental, quando não chega ao extremo de comprometer a própria vida do trabalhador.

Neste sentido, cabe ao empregador oferecer um ambiente de trabalho sadio, seguro e confortável ao seu empregado. A este respeito, relevante considerar a observação de Melo (2013, p. 301) ao afirmar que:

É dever e tarefa primordial do empregador e/ou tomador de serviços manter um ambiente de trabalho que preserve a saúde e a integridade física e mental do trabalhador, evitando a ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, infortúnios que provocam gravíssimas repercussões tanto na esfera empresarial quanto nos âmbitos jurídico e social.

De acordo com o disposto no artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988, a saúde e a segurança do trabalhador são direitos constitucionalmente assegurados, protegidos e sua efetividade está intrinsecamente relacionada à promoção do princípio da dignidade humana e do valor social do trabalho.

Deste modo, cabe ao empregador a adoção de todos os recursos e tecnologias disponíveis para promover um meio ambiente laboral saudável e equilibrado.

Diante de tal realidade, a adoção do salário emocional, pareceria algo inerente a esta responsabilidade do empregador, contudo, resta saber se realmente, o mercado de trabalho brasileiro estaria maduro o suficiente para implementá-lo a sua realidade e oferecer aos trabalhadores mais recursos capazes de oferecer uma qualidade de vida melhor.

Esta reflexão se faz pertinente, pois em algumas situações, o que se apresenta é mais caracterizada como marketing institucional do que a real preocupação com a qualidade de vida do empregado, ocasiões em que o salário emocional é "maquiado", servindo apenas de mero chamariz, mas sem qualquer efetividade no âmbito do contexto laboral, pois as compensações e benefícios não pecuniários se escondem diante de um cenário que identifica e percebe o trabalhador apenas como mero número e não como capital humano dentro da empresa.

Afinal de contas, não se pode esquecer que para a implementação do salário emocional, deve haver inicialmente uma mudança de cultura no campo organizacional, no sentido de se perceber a importância do capital humano e a necessidade de sua valorização, já que é mais produtivo para as empresas motivar e recompensar sua mão-de-obra, para que esta produza e renda muito mais.

As empresas que já perceberam esta mudança cultural, reconhecem o poder e o talento de seus trabalhadores, e investem no capital humano, dando voz às suas necessidades, instituindo canais de comunicação aberta, inicialmente, para entender as diferenças entre as categorias de seus empregados e a realidade de cada um, pois há que se considerar, por exemplo, que as necessidades não são as mesmas entre homens e mulheres, entre um estagiário e um alto executivo, entre jovens e adultos mais experientes, por exemplo.

Neste contexto, a gestão de pessoas se torna essencial, pois estas não representam apenas meros recursos humanos, mas, sim, elementos que detém inteligência, criatividade e conhecimento, somando efetivamente à organização e contribuindo para o alcance dos objetivos almejados tornando-se parceiros e colaboradores.

Por esta razão, cabe aos gestores das empresas a necessidade de fomentar a estratégia de comprometimento, ou melhor, de acordo com Albuquerque e Leite (2009, p. 50):

[...] a valorização dos talentos humanos; atração e manutenção de pessoas de alto potencial e qualificação para o trabalho; criação de condições favoráveis a motivação individual e à mobilização dos grupos em torno das metas organizacionais; possibilidade de

desenvolvimento profissional na própria empresa; oferecimento de incentivos vinculados à resultados obtidos pela equipe e adaptação de políticas integradas de recursos humanos à realidade da empresa e ao seu contexto de atuação.

Neste processo, as empresas devem se preocupar, concentrando os seus esforços no aprimoramento de fatores de desenvolvimento profissional e relacional que propiciem aos seus empregados crescimento profissional e bem-estar no ambiente laboral, além de fatores de compensação psicológica, para que sua mão-de-obra, encontre um sentido de utilidade, de autonomia, estabelecendo o reconhecimento do ser humano, propiciando um sentimento de pertencimento.

Outro ponto importante, é apostar em fatores que fortaleçam a possibilidade de se conciliar trabalho e vida pessoal, oferecendo aos seus empregados a sensação de que é possível equilibrar as relações pessoais e familiares com a execução de suas atividades laborais.

Logicamente, nesta esteira, não pode faltar a preocupação com os fatores de retribuição variável (aplicação do salário emocional, propriamente dito) e uma renda fixa (salário econômico adequado, capaz de reter o capital humano nos quadros da empresa).

Contudo, toda esta mudança requer investimento, pois valorizar o capital humano de uma empresa custa. Do ponto de vista contábil, custa garantir um salário econômico adequado, e, conseqüentemente, um salário emocional atrativo e competitivo. Deste modo, as organizações devem estar preparadas para assumir com comprometimento este investimento, que a médio e longo prazo, podem surtir efeitos muito positivos, afinal, empregados felizes, motivados e satisfeitos tendem a produzir mais, o que para o mercado corporativo, é fator essencial de lucratividade.

Diante dessas reflexões, é possível perceber que a aplicação do salário emocional no contexto da relação empregatícia no Brasil, encontra assento, contudo, há a necessidade imperiosa de uma mudança de cultura, a fim de se reconhecer o capital humano presente nas empresas e investir fortemente em recursos financeiros e benefícios não pecuniários que permitam aos trabalhadores uma melhora na qualidade de vida, ampliando a responsabilidade do empregador em oferecer um ambiente de trabalho saudável, seguro e confortável.

Em contrapartida, há necessidade de um amadurecimento da legislação trabalhista, no sentido de se adequar às mudanças da

sociedade, impactada pelos reflexos do capitalismo, da globalização, da tecnologia e da pandemia, que demandam por novas condições laborais, capazes de imprimir sentido a realização do próprio trabalho, permitindo a emancipação dos trabalhadores, enquanto peças-chaves na construção de um país extremamente produtivo e competitivo.

Além disso, há de haver mudanças consideráveis em outras legislações, como por exemplo, a tributária, que favorecem a implementação do salário emocional e o fomento de mais incentivos fiscais, a fim de que se torne vantajoso para o empregador contratar e manter o contrato de trabalho de seus empregados.

Portanto, deve haver um esforço integrado e interdisciplinar capaz de assegurar a mudança que bate à porta do mercado de trabalho.

5 Considerações finais

Atualmente, o mundo corporativo busca dar respostas às novas exigências da força laboral, e por este motivo, novos caminhos são abertos, no sentido de se equilibrar a produtividade e a competitividade exigidas pelo mundo capitalista e globalizado com a qualidade de vida física e mental dos trabalhadores no contexto corporativo.

Nesse compasso, o salário emocional ganha sentido e espaço, pois as discussões sobre este tema ganham força, em especial na doutrina alienígena, gerando uma mudança da tradicional cultura das organizações, de modo que possa perceber a importância do capital humano e a necessidade de sua valorização, já que é mais produtivo para as empresas motivar e recompensar sua mão-de-obra, para que esta se comprometa, produza e possibilite a rentabilidade do negócio.

Assim, o salário emocional seria a ferramenta necessária e a resposta para acompanhar as mudanças e os reclames do cenário corporativo diante da nova realidade imposta ao mercado de trabalho.

Seria um complemento ao salário econômico, que compreende tudo aquilo que não tem valor financeiro, mas que agrega valor à vida laboral do empregado e ao próprio salário econômico. De uma forma bem simplista, pode-se dizer que se trata de benefícios e compensações não monetárias capazes de oferecer ao trabalhador satisfação na execução de seu trabalho, garantindo sua permanência nos quadros da empresa, reduzindo os índices de absenteísmo, otimizando a produtividade laboral e o clima organizacional, além de contribuir com a melhora das condições relativas à qualidade de vida e saúde mental dos empregados da empresa.

No Brasil, as discussões a respeito do salário emocional ainda são tímidas, mas os precedentes internacionais já reverberam no mercado de trabalho brasileiro e impulsionam a mudança de cultura e a postura da estrutura empregatícia.

Em relação à realidade brasileira, a aplicação do salário emocional deve levar em consideração o fato de que não se pode esquecer que o salário econômico, embora, possa ser melhorado em função da competência de cada trabalhador, ainda seria a mais importante contraprestação do vínculo empregatício, pois tem o condão de garantir a subsistência do indivíduo, e um vultoso salário emocional não compensaria um baixo salário econômico, justamente porque a onerosidade existente no contrato de trabalho, que se consubstancia no salário econômico, é a principal e a melhor forma do empregador demonstrar a valorização de sua mão-de-obra.

Deste modo, se as organizações pretendem reter seus talentos, devem oferecer-lhes uma contraprestação pecuniária suficiente e adequada, uma vez que, o salário emocional seria tudo aquilo que se agrega, e, portanto, se soma ao salário econômico.

Contudo, para que sua implementação seja satisfatória, há necessidade de um amadurecimento da legislação trabalhista brasileira, no sentido de se adequar às mudanças da sociedade, impactada pelos reflexos do capitalismo, da globalização, da tecnologia e da pandemia, que demandam por novas condições laborais, capazes de imprimir sentido a realização do próprio trabalho, permitindo a emancipação dos trabalhadores, enquanto peças-chaves na construção de um país extremamente produtivo e competitivo.

Ademais, há de haver mudanças consideráveis em outras legislações, como por exemplo, a tributária, que favoreçam a implementação do salário emocional, e o fomento de mais incentivos fiscais, a fim de que, se torne vantajoso para o empregador contratar e manter o contrato de trabalho de seus empregados.

Referências

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LEITE, Nildes Pitombo. *Gestão estratégica de pessoas. Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas*. São Paulo: Atlas, 2009. p. 35-50

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

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 abr. 2022.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (org.). *Gestão de pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações*. Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001. p. 31-51

GONZÁLEZ, Florencia. *Qué es y cómo se paga el salario emocional*. IEEM Revista de Negocios, [s. l.], a. 20, n. 4, p. 80-81, ago. 2017.

GRUPO KRISIS. *Manifesto contra o trabalho*. Tradução: José Paulo Vaz. [S. l.]: [s. n.], 1999. Disponível em: <https://www.krisis.org/1999/manifesto-contra-o-trabalho>. Acesso em: 18 dez. 2022.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Salário: conceito e proteção*. São Paulo: LTr, 2008.

RODRÍGUEZ PARRONDO, J.; PÉREZ, C. Los objetivos de desarrollo sostenible en clave de RRHH: buen clima laboral, organización flexible del trabajo, racionalización de horarios... Hablemos de empresa saludable. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, [s. l.], n. 349, 2020, s.n.. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7472028>>. Acesso em: 01 fev. 2023.

Desconsideração da personalidade jurídica, recuperação judicial e falência: competência da Justiça do Trabalho

Disregard doctrine, reorganization and bankruptcy company: laboral court competence

Júlio César Bebber*

Submissão: 16 out. 2022

Aprovação: 12 jan. 2023

Resumo: A competência da Justiça do Trabalho para deliberar sobre a desconsideração da personalidade jurídica de sociedades empresárias em recuperação judicial e falidas em demandas trabalhistas era tema que não oferecia dificuldade até a publicação da Lei n. 14.112/2020, que deu nova redação ao art. 82-A da Lei n. 11.101/2005. A partir daí, tanto a doutrina como a jurisprudência passaram a albergar entendimentos divergentes. Este singelo estudo, então, investiga o alcance e a extensão do art. 82-A, parágrafo único, da Lei da Recuperação Judicial e Falências e conclui que compete ao juiz da falência processar e julgar o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica da sociedade empresária falida como procedimento prévio à extensão dos efeitos da quebra aos sócios de responsabilidade limitada e à Justiça do Trabalho o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica da sociedade empresária em recuperação judicial e falida como procedimento prévio para alcançar os bens dos sócios como responsáveis secundários (*disregard doctrine*) de débitos trabalhistas.

Palavras-chave: desconsideração da personalidade jurídica; recuperação judicial; falência; competência.

Abstract: *The competence of the Labor Court to decide on the disregard of the legal personality of companies undergoing judicial recovery and bankrupt in labor action was a topic that did not offer difficulty until the publication of Law n. 14.112/2020. From then on, doctrine and jurisprudence started to diverge. This simple study investigates the reach and extension of art. 82-A of Law n.*

* Júlio César Bebber é Juiz do Trabalho, Doutor em Direito do Trabalho (USP), membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira n. 83), membro da Academia de Letras Jurídicas de Mato Grosso do Sul (cadeira n. 6), Professor de Direito Processual do Trabalho.

11.101/2005 and concludes that it is incumbent upon the bankruptcy judge to process and judge the disregard of the bankrupt company as a procedure prior to extending the effects of the bankruptcy and to the Labor Courts the Disregard of the business company in judicial recovery and bankrupt as a previous procedure to reach the assets of the partners as secondary responsible (disregard doctrine) of labor debts.

Keywords: *disregard doctrine; reorganization; bankruptcy; competence.*

Sumário: 1 Considerações iniciais | 2 Histórico normativo da *disregard doctrine* nas demandas trabalhistas | 3 Requisitos legais para a instauração do incidente | 4 *Disregard doctrine* e sociedades em recuperação judicial e falidas | 5 Competência da Justiça do Trabalho | 6 Considerações finais

1 Considerações iniciais

A partir da publicação da Lei n. 14.112/2020, que deu nova redação ao art. 82-A da Lei n. 11.101/2005¹, emergiram dúvidas e controvérsias sobre a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica em demandas trabalhistas ajuizadas em face de sociedades empresárias em recuperação judicial ou falidas.

Parcela da doutrina e da jurisprudência continuou afirmando a competência da Justiça do Trabalho. Outra, passou a negá-la na hipótese de falência.² Outra, ainda, passou a negá-la em qualquer uma das hipóteses (recuperação judicial e falência).³

1 Lei n. 11.101/2005, 82-A, parágrafo único: "A desconconsideração da personalidade jurídica da sociedade falida, para fins de responsabilização de terceiros, grupo, sócio ou administrador por obrigação desta, somente pode ser decretada pelo juízo falimentar [...]" (BRASIL, 2005).

2 "Enquanto estiver em curso a falência, o Juízo trabalhista não pode decidir a questão sobre a desconconsideração da pessoa jurídica de forma incidente, sob pena de usurpação da competência exclusiva do Juízo Falimentar, conforme expressamente dispõe o parágrafo único do art. 82-A da Lei 11.101/2005, incluído pela Lei 14.112/2020" (TRT-SP-1000882-36.2021.5.02.0063, DEJT 7.10.2022).

3 "Com as inovações legais promovidas pela Lei n. 14.112/2020 na regulamentação da recuperação judicial, extrajudicial e falência, o juízo universal passou a deter a competência para a desconconsideração da personalidade jurídica da sociedade falida, conforme depreende-se do teor do art. 82-A e seu parágrafo único. A consequência lógica desse permissivo legal, uma vez que a recuperação judicial pode ser convalidada em falência nas hipóteses previstas no art. 73 da Lei 11.101/2005, é que qualquer pedido de desconconsideração da personalidade jurídica, deve ser dirigido ao juízo universal da recuperação. A efetivação da desconconsideração nesta especializada tornou-se, por conseguinte, incompatível com o instituto jurídico da recuperação judicial da

Este singelo estudo, então, com o escopo de suscitar o debate, busca investigar o alcance e a extensão da regra do art. 82-A, parágrafo único, da Lei n. 11.101/2005 sobre a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica em demandas trabalhistas ajuizadas em face de sociedades empresárias em recuperação judicial ou falidas.

2 Histórico normativo da *disregard doctrine* nas demandas trabalhistas

A desconconsideração da personalidade jurídica em demandas trabalhistas foi acolhida pela doutrina e pela jurisprudência trabalhistas⁴ e era realizada de modo informal.

Como regra, redirecionavam-se, simplesmente, os atos executivos (de invasão patrimonial) contra os bens dos sócios, sem citação prévia (ou com citação realizada na pessoa jurídica)⁵ e, algumas vezes, até mesmo sem incluí-los no polo passivo do processo.

Esse modo de proceder, embora aceito por parte da doutrina (inclusive civil)⁶ e da jurisprudência, sempre foi muito criticado por não assegurar o contraditório prévio. Aprendiam-se os bens dos sócios. Estes, então:

- a) incluídos no polo passivo do processo discutiam a responsabilidade pelos débitos da pessoa jurídica em embargos do executado;

empresa. A opção do legislador é clara, buscou-se a concentração de todos e quaisquer atos expropriatórios, inclusive os de responsabilização dos sócios, no juízo recuperacional e falimentar, com o propósito de viabilizar ao máximo as chances de sucesso do plano de recuperação. Agravo de petição improvido" (TRT-MS-0026019-27.2015.5.24.0001, DEJT 30.4.2021).

- 4 No "direito do trabalho, em que os créditos trabalhistas não podem ficar a descoberto, vem-se abrindo uma exceção ao princípio da responsabilidade limitada do sócio, ao se aplicar a teoria da desconconsideração da personalidade jurídica (*disregard of legal entity*) para que o empregado possa, verificando a insuficiência do patrimônio societário, sujeitar à execução os bens dos sócios individualmente considerados, porém solidária e ilimitadamente, até o pagamento integral dos créditos dos empregados" (TST-ROAR-531680/99, SBDI-2, Rel. Min. Ronaldo José Lopes Leal, DJU 3.12.1999, p. 64).
- 5 "Decisão regional que consigna regulares a citação dos sócios na pessoa da empresa executada e a desconconsideração da personalidade jurídica [...]. Ausência de violação do art. 5º, LIV e LV, da Lei Maior" (TST-AIRR-157740-21.1996.5.03.0012, 6º T., Rel. Min. Rosa Weber, DEJT 20.4.2007).
- 6 Não devemos "[...] baralhar a noção de *sujeito passivo* [...] com a de *responsável patrimonial* (art. 592). O sujeito passivo é o executado; é o responsável pelo pagamento; é parte, portanto. O responsável patrimonial é *terceiro*; somente seus bens ficam sujeitos à execução. Diz-se que o responsável não deve figurar como sujeito passivo na execução; são seus bens que a ela estão submetidos. Ao propor a execução, o credor deve dirigi-la às pessoas enumeradas no art. 568, podendo, porém, a apreensão de bens alcançar os terceiros responsáveis. Se propuser contra o responsável patrimonial, será carecedor da execução por ilegitimidade de parte" (SHIMURA, 1997, p. 55-56).

b) não incluídos no polo passivo do processo teriam de se valer dos embargos de terceiro.

Em ambas as hipóteses havia um julgamento preliminar, precário e implícito (pela simples determinação de apreensão de bens dos sócios) da existência de responsabilidade patrimonial a ser acionada imediatamente. Posteriormente, em embargos do executado ou de terceiro, o contraditório era instalado para a decisão definitiva.

Em 2006 a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho recomendou aos Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho que determinassem aos juízes da execução para que estes, ao entenderem pela desconconsideração da personalidade jurídica, chamassem os sócios a responder pela execução trabalhista, ordenando a reatuação para registrar o nome destes, que então passariam a responder pelo débito trabalhista (Provimento n. 1/2006).

A Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho editada em 2012, dirigindo-se diretamente aos juízes (art. 68), esclareceu que:

- a) a desconconsideração da personalidade jurídica deveria ser decidida preliminar e precariamente, de modo expresse e fundamentado;
- b) emitida a decisão, o sócio deveria ser incluído no polo passivo do processo, com imediata citação para, no prazo de 48h, indicar bens da sociedade ou, não os havendo, garantir a execução, sob cominação de penhora, habilitando-o a apresentar embargos, inclusive para discutir a existência ou não da sua responsabilidade executiva secundária (contraditório postergado).⁷

Ao mesmo tempo em que reafirmou que os bens particulares dos sócios respondem pelas dívidas da sociedade nos casos previstos em lei, o CPC/2015 (Lei n. 13.105/2015, com vigência a partir de 18.3.2015) estabeleceu a obrigatoriedade da observância do incidente da desconconsideração da personalidade jurídica (CPC, art. 790, VII; art.

7 "Art. 68. Ao aplicar a teoria da desconconsideração da personalidade jurídica, por meio de decisão fundamentada, cumpre ao juiz que preside a execução trabalhista adotar as seguintes providências:

I — determinar a reatuação do processo, a fim de fazer constar dos registros informatizados e da capa dos autos o nome da pessoa física que responderá pelo débito trabalhista;

II — comunicar imediatamente ao setor responsável pela expedição de certidões no Judiciário do Trabalho a inclusão do sócio no polo passivo da execução, para inscrição no cadastro das pessoas com reclamações ou execuções trabalhistas em curso;

III — determinar a citação do sócio para que, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, indique bens da sociedade (artigo 596 do CPC) ou, não os havendo, garanta a execução, sob pena de penhora, com o fim de habilitá-lo à via dos embargos à execução para imprimir, inclusive, discussão sobre a existência ou não da sua responsabilidade executiva secundária." (BRASIL, 2012).

795, *caput* e § 4º), cujo procedimento foi regulamentado nos arts. 133 a 137.

Como esse procedimento já era adotado majoritariamente na justiça comum, houve quem afirmasse que a positivação no CPC/2015 teve como destinatária a Justiça do Trabalho, gerando certa antipatia em parcela de juristas desse ramo do Poder Judiciário, que se recusavam em aplicá-lo, reputando-o incompatível com os princípios e a ordem processual trabalhista (CLT, art. 769).

Em fevereiro/2016 a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho publicou nova Consolidação dos Provimentos e aparentemente aderiu à ideia da incompatibilidade da aplicação subsidiária do procedimento do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ) regulamentado no CPC/2015, uma vez que indiretamente manteve o procedimento do art. 68 da Consolidação dos Provimentos/2012 (art. 26., V, g).⁸

Em março/2016 o TST editou a Instrução Normativa n. 39 (Resolução n. 203/2016) para expressamente afirmar a aplicação subsidiária dos arts. 133 a 137 do CPC no processo do trabalho (art. 6º), com as seguintes adaptações:

- a) possibilidade de instauração do IDPJ de ofício na execução;
- b) regulamentação da impossibilidade e da possibilidade de impugnação da decisão por recurso;
- c) possibilidade de emissão de tutela provisória de urgência de natureza cautelar.⁹

A Lei n. 13.467/2017 positivou o texto da IN-39/2016 do TST,

⁸ “Art. 26. Por ocasião da correição ordinária anual em cada vara do trabalho, são aspectos de exame e registro obrigatório em ata:

V - a análise de processos, por amostragem, na fase de execução, em especial para averiguar-se: g) se foi determinada pelo juiz a citação do sócio em caso de desconsideração da personalidade jurídica da empresa executada, por meio de decisão fundamentada, para que, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, indique bens da sociedade (art. 795 do CPC) ou, não os havendo, garanta a execução, sob pena de penhora, com o fim de habilitá-lo à via dos embargos à execução para imprimir, inclusive, discussão sobre a existência da sua responsabilidade executiva secundária.” (CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2016).

⁹ “Art. 6º Aplica-se ao Processo do Trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica regulado no Código de Processo Civil (arts. 133 a 137), assegurada a iniciativa também do juiz do trabalho na fase de execução (CLT, art. 878).

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do art. 893, § 1º da CLT;

II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III – cabe agravo interno se proferida pelo Relator, em incidente instaurado originariamente no tribunal (CPC, art. 932, inciso VI).

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 do CPC.” (BRASIL, 2016).

inserindo-o no art. 855-A da CLT, com exclusão, apenas, da possibilidade da sua instauração por iniciativa do juiz:

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil. (BRASIL, 1943).

A Instrução Normativa n. 41/2018 do TST (Resolução n. 221/2019), que dispôs sobre a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei da reforma trabalhista, revogou o art. 6º da IN-39/2016 e, de modo sintético, reafirmou o que estava na Lei n. 13.467/2017 (art. 17).¹⁰

Por fim, a Consolidação dos Provimentos da Corregedoria da Justiça do Trabalho editada em 2019 detalhou o procedimento vigente do incidente de desconsideração da personalidade jurídica (arts. 86 a 91):

Art. 86. Não sendo requerida na petição inicial, a desconsideração da personalidade jurídica prevista no artigo 855-A da CLT será processada como incidente processual, tramitando nos próprios autos do Processo Judicial Eletrônico em que foi suscitada, vedada sua autuação como processo autônomo, tanto nas unidades de primeiro como nas de segundo grau da Justiça do Trabalho.

Art. 87. A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o artigo 301 do CPC.

¹⁰ “Art. 17. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica, regulado pelo CPC (artigos 133 a 137), aplica-se ao processo do trabalho, com as inovações trazidas pela Lei n. 13.467/2017.” (BRASIL, 2018).

Art. 88. Instaurado o incidente, a parte contrária e os requeridos serão notificados para se manifestar e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.

Parágrafo único. Havendo necessidade de prova oral, o juiz designará audiência para sua coleta.

Art. 89. Concluída a instrução, o incidente será resolvido por decisão interlocutória, da qual serão as partes e demais requeridos intimados.

Parágrafo único. Da decisão proferida:

I- na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do artigo 893 da CLT;

II- na fase de execução, cabe agravo de petição, em 8 (oito) dias, independentemente de garantia do juízo.

Art. 90. Em se tratando de incidente requerido originariamente no tribunal, a competência para sua instauração, para decisão de pedidos de tutela provisória e para a instrução será do relator.

§ 1º O relator poderá decidir monocraticamente o incidente ou submetê-lo ao colegiado, juntamente com o recurso.

§ 2º Decidido o incidente monocraticamente pelo relator, da decisão caberá agravo interno, nos termos do Regimento do Tribunal.

Art. 91. Decidido o incidente ou julgado o recurso, os autos retomarão seu curso regular. (CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2019).

3 Requisitos legais para a instauração do incidente

Requerido pelo legitimado (CLT, art. 855-A; CPC, art. 133, *caput*)¹¹ a instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica em demanda trabalhista, com alegação da presença dos requisitos legais (CPC, art. 133, § 1º), não é legítima a recusa do juiz em dar início ao procedimento sob o fundamento de que não há elementos, ainda que indiciários, que autorizam levantar o véu da pessoa jurídica.

A investigação e a declaração sobre a efetiva presença dos requisitos legais que autorizam o afastamento da autonomia patrimonial da pessoa jurídica não é prévia à instauração do IDPJ. Ao contrário. É o objeto do

11 A legitimidade, em princípio, é do exequente ou do Ministério Público - quando lhe couber intervir no processo (CPC, art. 133, *caput*). É defensável a iniciativa do magistrado, entretanto, nas hipóteses: a) em que o exequente estiver exercendo o *jus postulandi* (CLT, art. 878) e nas execuções de contribuições previdenciárias (CF, art. 114, VIII; CLT, art. 876, parágrafo único).

incidente. Vale dizer: a declaração positiva ou negativa é o mérito do incidente.¹²

Para emergir o interesse do requerente, portanto, exige-se, unicamente, a *alegação* da presença dos requisitos que autorizam a desconsideração da personalidade jurídica.¹³

4 *Disregard doctrine* e sociedades em recuperação judicial e falidas

O deferimento da recuperação judicial e o decreto de falência, por si, autorizam o redirecionamento dos atos executivos em demanda trabalhista em face de responsável patrimonial solidário (primário) ou secundário (a exceção do sócio com responsabilidade ilimitada e solidária), uma vez que os credores do devedor conservam seus direitos e privilégios contra os coobrigados, fiadores (responsáveis subsidiários) e obrigados de regresso (CLT, art. 10-A; Lei n. 11.101/2005, art. 49, § 1º; Súmula STJ n. 581; Tema STJ n. 885).¹⁴ A suspensão da execução e o deslocamento de competência beneficiam, unicamente, o devedor em recuperação judicial ou falido (Lei n. 11.101/2005, 6º, III; art. 49, *caput*; e art. 99, V).

É nesse sentido o firme entendimento do TST, que possui competência para decidir sobre esse tema em caráter definitivo.¹⁵ Cito, por todos, os seguintes julgados:

-
- 12 “A decisão que acolhe o pedido de desconsideração da personalidade jurídica tem natureza constitutiva e atribui aos sócios a responsabilidade patrimonial pelas dívidas da sociedade” (STJ-AgInt nos EDcl no AREsp n. 1.867.278/SP, 3ª Turma, Rel. Min. Paulo de Tarso Sanseverino, DJe 14.9.2022).
- 13 Na desconsideração tradicional da personalidade jurídica (para atingir bens dos sócios) bastará alegar a presença dos requisitos legais (CLT, art. 10-A – teoria objetiva; CDC, art. 28, § 5º, e Lei n. 9.605/1998 – teoria menor; CC, art. 50, e CDC, art. 28, *caput* – teoria maior). A desconsideração da personalidade jurídica também tem por escopo afastar a autonomia patrimonial da pessoa jurídica para atingir: a) seus bens por dívidas de seus sócios (desconsideração inversa – CPC, art. 133, § 2º); b) bens de sócios ocultos ou de pessoa jurídica precedente irregularmente desconstituída, inativada ou com patrimônio esvaziado e transferido (desconsideração expansiva); c) bens de pessoa jurídica que a controla (desconsideração indireta). Para tais hipóteses não há pressupostos previstos em lei, uma vez que decorrem de atos fraudulentos, sendo inaplicável o art. 133, §1º, do CPC.
- 14 O art. 10-A da CLT, positivando a *disregard doctrine*, estabeleceu a responsabilidade objetiva (incondicionada) do sócio retirante, relativamente às dívidas da sociedade empresária do período em que figurou como sócio. Essa regra vale, *mutatis mutandis*, para os sócios atuais.
- 15 “O processamento de execução trabalhista em face dos bens dos sócios da empresa em recuperação judicial, que não estejam abrangidos para o cumprimento do plano de recuperação, não invade a esfera de competência do juízo cível por inexistir dois juízos distintos a decidir sobre o mesmo patrimônio” (STJ-AgInt no CC n. 183.919/RJ, 2ª Seção, Rel. Min. Nancy Andrighi, DJe 5.5.2022).

No mérito, a jurisprudência desta Corte consolidou-se no sentido de admitir a possibilidade de redirecionamento da execução contra integrantes do mesmo grupo econômico ou contra os sócios da empresa falida ou em recuperação judicial.¹⁶

A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que a insolvência da devedora principal, presumida pela decretação da falência, autoriza o redirecionamento da execução contra o patrimônio do responsável subsidiário independentemente do esgotamento dos meios constritivos ao patrimônio da devedora principal ou aos bens dos seus sócios.¹⁷

Dois esclarecimentos são necessários:

- a) o redirecionamento dos atos executivos persiste, ainda que o crédito tenha sido habilitado na recuperação judicial e na falência. O valor eventualmente recebido pelo credor:
- será compensando (Lei n. 11.101/2005, art. 127);
 - sub-roga o devedor solidário (observado o limite da sua responsabilidade) e o responsável patrimonial secundário no crédito (Lei n. 11.101/2005, art. 129, § 2º);¹⁸
- b) ao dizer que é vedada a atribuição de responsabilidade a terceiros em decorrência do mero inadimplemento de obrigações do devedor em recuperação judicial ou falido, o art. 6º-C da Lei n. 11.101/2005 está voltado ao legislador, e não ao juiz. Não é o juiz que atribui responsabilidade patrimonial a alguém. Essa é uma incumbência da lei.

Ainda que assim não se entenda, o máximo que se pode afirmar é que o dispositivo legal tem por destinatários os juizes da recuperação judicial e da falência.¹⁹ Não é lógico e razoável que a Lei n. 11.101/2005

16 TST-RR-1419-42.2013.5.06.0023, 7ª Turma, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DEJT 9.9.2022.

17 TST-Ag-AIRR-850-56.2014.5.09.0594, 1ª Turma, Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 2.9.2022.

18 “Como ressaltado pelo Min. Villas Bôas, no julgamento do CC-161.667, diante do art. 49, § 1º, da Lei n. 11.101/2005 a jurisprudência do STJ “se firmou no sentido de permitir o prosseguimento das execuções dirigidas contra os coobrigados (termo aqui utilizado em sentido lato), que, após a quitação da dívida, poderiam reaver os valores pagos no processo de recuperação judicial, de acordo com as diretrizes do plano aprovado” (STJ-CC n. 161.667/GO, 2ª Seção, Rel. Min. Ricardo Villas Bôas Cueva, DJe 31.8.2020).

19 “Compete ao Juízo da recuperação decidir sobre a instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, proposto no Juízo trabalhista, no caso em que o plano homologado contém cláusula que veda a execução contra os sócios” (STJ-AgInt no CC n. 179.072/RS, 2ª Seção, Rel. Min. Antonio Carlos Ferreira, DJe 19.8.2022).

restringa a atuação de juízes que não os da recuperação ou da falência sobre pessoas e bens que não digam respeito à recuperação judicial ou à falência.

De qualquer modo, a jurisprudência trabalhista já se encaminhou no sentido de reputar suficiente o deferimento da recuperação judicial ou o decreto da falência da sociedade empresária para autorizar o afastamento da sua autonomia patrimonial. Ressalto, uma vez mais, que a Justiça do Trabalho possui competência para deliberar sobre esse tema em caráter definitivo.

5 Competência da Justiça do Trabalho

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar o incidente destinado a afastar a autonomia patrimonial da sociedade empresária (IDPJ) em recuperação judicial ou falida quando os bens dos sócios não estiverem incluídos no plano da recuperação judicial ou na massa falida.

É nesse sentido o firme entendimento do STJ e do TST. Cito, por todos, os seguintes julgados:

É cediço que a competência da Justiça do Trabalho, nas hipóteses de falência ou recuperação judicial, abrange toda a fase de conhecimento, porém na fase de execução, fica limitada à apuração de eventual valor devido [...]. Todavia, isso não impede o prosseguimento da execução em desfavor dos sócios, mediante a instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, uma vez que a penhora não recairá sobre os bens da pessoa jurídica em recuperação judicial, mas sim sobre os bens dos sócios, hipótese em que subsiste a competência da Justiça do Trabalho.²⁰

Não caracteriza conflito de competência a determinação feita pelo Juízo do Trabalho de instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica da empresa em recuperação judicial ou falida, direcionando os atos de execução provisória para os sócios da suscitante. Isso porque, em princípio, salvo decisão do Juízo universal em sentido contrário, os bens dos sócios ou de outras sociedades do mesmo grupo econômico da devedora não estão sujeitos à recuperação judicial ou à falência. Precedentes.²¹

20 TST-RR-37-17.2012.5.15.0017, 3ª T., Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 12.8.2022.

21 STJ-AgInt nos EDcl no CC 172.193/MT, 2ª Seção, Rel. Min. Maria Isabel Gallotti, DJe 14.4.2021.

Essa competência não foi subtraída pelo art. 82-A, parágrafo único, da Lei n. 11.101/2005, inserido pela Lei n. 14.112/2020, que dispõe:

Art. 82-A, parágrafo único. A desconsideração da personalidade jurídica da sociedade falida, para fins de responsabilização de terceiros, grupo, sócio ou administrador por obrigação desta, somente pode ser decretada pelo juízo falimentar com a observância do art. 50 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) e dos arts. 133, 134, 135, 136 e 137 da Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), não aplicada a suspensão de que trata o § 3º do art. 134 da Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil). (BRASIL, 2005).

Referido dispositivo legal, restrito à hipótese de quebra, não trata da *disregard doctrine*, mas da *extensão (total ou parcial) dos efeitos da falência aos sócios de responsabilidade limitada* (que significa que estes também estão falidos), submetendo-os a todas as consequências da decretação desta (*v.g.*, a arrecadação de todos os bens).

Repiso. Não se deve confundir a *extensão dos efeitos da falência aos sócios* com a *disregard doctrine*. A primeira

[...] pressupõe a desconsideração da pessoa jurídica, mas é mais gravosa do que esta. A desconsideração tem efeitos meramente patrimoniais contra o devedor, ao passo que a extensão da falência, além dos efeitos patrimoniais, sujeita o devedor a diversas obrigações de outra natureza, além de diversas restrições de direito. (CAMPOS, 2012).

O afastamento da autonomia patrimonial da pessoa jurídica para fins de extensão dos efeitos da falência, como ressaltado pelo Min. Marco Aurélio Bellizze,

[...] objetiva ampliar a responsabilização civil dos sócios e empresas de um mesmo grupo empresarial, incluindo no procedimento falimentar o patrimônio existente no momento do decreto de falência e impondo a eles a suspeição decorrente da fixação judicial do termo legal de falência.²²

22 STJ-REsp 1455636/GO, 3ª T., Rel. Min. Marco Aurélio Bellizze, DJe 29.6.2018.

A desconsideração da personalidade jurídica da sociedade falida, como procedimento prévio à extensão dos efeitos da falência, portanto, tem finalidade distinta da desconsideração da personalidade jurídica prevista no art. 855-A da CLT e nos arts. 133 a 137 do CPC (*disregard*).

6 Considerações finais

A partir das premissas deduzidas, podemos afirmar que compete:

- a) ao juiz da falência processar e julgar o IDPJ da sociedade empresária falida como procedimento prévio à extensão dos efeitos da quebra aos sócios de responsabilidade limitada (Lei n. 11.101/2005, art. 82-A, parágrafo único);
- b) à Justiça do Trabalho processar e julgar o IDPJ da sociedade empresária em recuperação judicial e falida como procedimento prévio para alcançar os bens dos sócios como responsáveis secundários (*disregard doctrine*) de débitos trabalhistas (CLT, art. 855-A; CPC, arts. 133 a 137).

Referências

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. *Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005*. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. *Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. *Lei n. 14.112 de 24 de dezembro de 2020*. Altera as Leis n.s 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 10.522, de 19 de julho de 2002, e 8.929, de 22 de agosto de 1994, para atualizar a legislação referente à recuperação judicial, à recuperação extrajudicial e à falência do

empresário e da sociedade empresária. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14112.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução n. 203, de 15 de março de 2016*. Edita a Instrução Normativa n. 39, que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. Brasília, DF: TST, 2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução n. 221, de 21 de junho de 2018*. Edita a Instrução Normativa n. 41, que dispõe sobre as normas da CLT, com as alterações da Lei n. 13.467/2017 e sua aplicação ao processo do trabalho. Brasília, DF: TST, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138949/2018_res0221_in0041.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 jan. 2023.

CAMPOS, Maria Tereza Vasconcelos. Desconsideração da personalidade jurídica e extensão dos efeitos da falência no processo falimentar. *Âmbito Jurídico*, São Paulo, a. XV, n. 96, jan. 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-96/desconsideracao-da-personalidade-juridica-e-extensao-dos-efeitos-da-falencia-no-processo-falimentar/>. Acesso em: 7 fev. 2023.

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: TST, 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25776/2012_consolidacao_prov_cgjt_atualizado.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 16 out. 2022.

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: TST, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/79542>. Acesso em: 16 out. 2022.

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: TST, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/166690>. Acesso em: 16 out. 2022.

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Provimento n. 1, de 3 de março de 2006*. Estabelece os procedimentos a serem adotados quando o Juiz da execução entender pela aplicação da teoria da desconsideração da personalidade jurídica do executado, chamando os sócios a responder pela execução. Brasília, DF: TST, 2006. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/5819/2006_prov0001.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 out. 2022.

SHIMURA, Sérgio. *Título executivo*. São Paulo: Saraiva, 1997.

Vigilância processual eletrônica como modo de citação ficta: tecnologia contra litigância de má fé e a favor da celeridade processual

Electronic procedural surveillance as a mode of ficta citation: technology against bad faith litigation and in favor of procedural celerity

Raimundo Dias de Oliveira Neto *

Valdério de Sousa Muniz **

Submissão: 16 out. 2022

Aprovação: 12 jan. 2023

Resumo: O advento do processo judicial eletrônico (PJE) como recurso tecnológico veio contribuir significativamente para aproximar o Poder Judiciário da proposta constitucional de duração razoável do processo. Apesar disso, não eliminou por completo a possibilidade de formalismos legais serem utilizados como válvula de escape para retardamento de atos processuais, muito embora a própria tecnologia disponível (e em utilização) ofereça funcionalidades que podem e devem ser melhor aproveitadas como antídotos neste sentido. Enquanto não se dispõe de atualização legislativa para reconhecer como citação válida o acesso de terceiros (consulta) ao PJE, é possível e recomendável que juízes façam juízo de ponderação com o devido sopesamento de princípios como a duração razoável do processo, a economia e a celeridade processual frente aos princípios da ampla defesa e do contraditório considerando-se que, a rigor, estes últimos não se verão efetivamente comprometidos, mas, sim, empregados como justificativa a retardamentos propositais que devem ser firmemente combatidos.

Palavras-chave: acesso de terceiros; celeridade processual; citação ficta; processo judicial eletrônico (PJE); vigilância processual.

Abstract: *The advent of the electronic judicial process (PJE) as a technological resource has contributed significantly to bringing the Judiciary closer to the constitutional proposal of a reasonable*

* Juiz substituto do Trabalho no TRT-7ª Região. Mestre em Filosofia pela Universidade Estadual do Vale do Acaraú (UVA). Professor de Processo do Trabalho na Faculdade Via Sapiens.

** Analista Judiciário no TRT-7ª Região. Mestrando em Direito Privado pelo Centro Universitário 7 de Setembro (Uni7).

duration of the process. Despite this, it did not completely eliminate the possibility of legal formalisms being used as an escape valve to delay procedural acts, even though the technology available (and in use) offers features that can and should be better used as antidotes in this sense. While there is no legislative update to recognize third-party access (consultation) to the PJE as a valid citation, it is possible and recommended that judges make a weighted judgment with due balance of principles such as reasonable duration of the process, economy and celerity. procedural in the face of the principles of full defense and contradictory, considering that, strictly speaking, the latter will not be effectively compromised, but rather used as a justification for purposeful delays that must be firmly fought.

Keywords: *third party access; procedural celerity; fictional quote; electronic court process; procedural surveillance.*

Sumário: 1 Considerações iniciais | 2 Acesso de terceiros como funcionalidade a indicar citação ficta | 3 Tecnologia em prol da celeridade e contra formalismo excessivo | 4 Precedentes importantes para reconhecimento da citação | 5 Considerações finais

1 Considerações iniciais

Em matéria de direito processual, os princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório não de ser, indiscutivelmente, em qualquer ordenamento jurídico que se preze, pilares sobre os quais não podem deixar de se sustentar. Tratam-se de verdadeiras conquistas históricas da humanidade em árduas batalhas contra o absolutismo e o autoritarismo estatal. Como garantias judiciais alçadas à condição de direitos humanos, estão inseridos devidamente na Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), de 1948, e no Pacto de San José da Costa Rica (Convenção Interamericana de Direitos Humanos-CIDH), de 1969.

Entretanto, como o próprio sentido do Direito se encontra na promoção da justiça no âmbito das relações sociais e estas são, por natureza, dinâmicas, é preciso estar atento às transformações constantes pelas quais elas passam para que, sem ferir sua própria essência, possa sempre o Direito ser adequadamente aplicado em vez de utilizado como recurso retórico para defender, a rigor, sua inaplicação.

O presente artigo se propõe a discutir, portanto, não a relevância

do direito irrefutável à ampla defesa e ao contraditório, o que seria por demais descabido, mas um dos mecanismos práticos para a sua viabilização: a citação como ato processual. Insere-se a presente reflexão no contexto da informatização do processo judicial a partir do que os avanços da tecnologia têm propiciado em favor do próprio Judiciário e, por intermédio dele, dos cidadãos (jurisdicionados).

Tem-se por demais oportuno e relevante debater a necessidade de atualização (seja legislativa ou interpretativa/jurisprudencial) da própria noção de citação válida, adequando-a às ferramentas eletrônicas e às funcionalidades trazidas pela digitalização dos processos a todos os atores envolvidos (partes, advogados, magistrados, membros do Ministério Público e terceiros intervenientes).

Para alcançar este intento, calca-se este estudo nas pesquisas bibliográfica e documental, que recorrem, respectivamente, a fontes secundárias (revisão de literatura pertinente à matéria) e primárias (como a legislação do processo judicial eletrônico (PJE) e julgados de tribunais pátrios em torno da questão ora proposta).

Parte-se, inicialmente, da apresentação/conceituação dos princípios da ampla defesa e do contraditório, da duração razoável do processo, da economia e da celeridade processual, para um apanhado acerca do surgimento e adoção da informatização dos processos judiciais até as funcionalidades que o PJE disponibiliza e que viabilizam uma nova modalidade de citação ficta a ser urgentemente abraçada pela comunidade jurídica, mesmo que para isso se antecipe à incorporação legislativa no ordenamento brasileiro: o acesso de terceiros (especificamente as próprias partes, ou seus prepostos) aos autos.

2 Acesso de terceiros como funcionalidade a indicar citação ficta

Como ponto de partida, tome-se a seguinte situação: uma reclamação trabalhista é arquivada durante a audiência inicial, com a presença da parte reclamada, em razão da ausência do autor, conforme previsto no art. 844 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), apesar da justificativa plausível apresentada poucos dias depois. Reapresentados os pedidos em nova ação, vez que a anterior foi extinta sem resolução de mérito, a parte ré não é mais localizada em seu antigo endereço. Porém, no dia designado para a audiência, antes que se determine a redesignação e nova tentativa de citação por outros meios, vê-se pelo histórico de acesso de terceiros do PJE, que os novos autos, desde o

seu protocolo, foram consultados 47 vezes, numa rotina diária de acompanhamento (vigilância) da tramitação pela preposta da empresa que esteve presente na audiência/processo anterior.

Requerida, então, pelo patrono da parte autora, em face do acompanhamento mencionado, a decretação de revelia e confissão ficta da empresa ré, o que fazer?

Apegar-se ao formalismo do ato processual (citação por mandado e/ou por via postal) cumprido sem êxito, tentar obter novo endereço, renovar a tentativa de citação e remarcar a audiência? Ou reconhecer a realidade comprovada pelo relatório de acessos de terceiros disponibilizado pelo próprio sistema processual (PJE) e considerar citada, assim, a reclamada e, diante da sua ausência à audiência, aplicar-lhe as penas de revelia e confissão ficta?

Veja, não se trata a questão de consulta processual por advogado (muito embora, no caso concreto inspirador da presente reflexão, além das 47 consultas realizadas antes da audiência pela preposta, também tenham ocorrido outras quatro consultas por parte da advogada da empresa, habilitada no processo anterior). Neste tocante, entendo que, de fato, consulta prévia a qualquer processo é prerrogativa legal de que dispõem os patronos sem que, no caso deles, como profissionais liberais que são (regidos por disciplinamento próprio), se deva presumir vinculação direta/imediata a justificar tal acesso como citação.

Em se tratando, porém, de monitoramento eletrônico constante por pessoa ligada comprovadamente à parte ré (mesmo que com carta de preposição em processo anterior) de novos autos, não há de se presumir o conhecimento da parte quanto à existência do feito capaz de imprimir-lhe a consequência prevista no art. 844 da CLT por sua ausência à audiência?

A informação fundada em prova (pode-se dizer) digital (o relatório de acessos com a identificação da pessoa que realizou as consultas e do seu vínculo com a parte), *data venia* entendimentos contrários, mostra-se, sim, suficiente ao atendimento do pedido de aplicação da revelia e confissão ficta.

Como justificar, no caso, se não por apego excessivo ao formalismo legal, que apesar de a pessoa pouco tempo atrás designada como preposta da reclamada tenha tornado o passeio virtual pelo processo parte de sua rotina diária, a audiência (a qual optou conscientemente por não comparecer) seja redesignada em razão do não conhecimento da ação pela parte ré?

Apressadamente, poderia até se pensar que, uma vez que nos

termos do §3º, do art. 843, inserido na CLT pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), o preposto não precisa mais ser empregado da reclamada e, como tal, não haveria segurança de que a empresa ré tomou, efetivamente, conhecimento da nova reclamação. Mas, como justificar, então, tamanho interesse do(a) preposto(a) em acompanhar com tanta frequência (duas a três vezes por dia, até) o andamento do processo, sem que dele possa ter comunicado ao empregador?

Dispensável até considerar o agravante de que, pelo fato de a parte ré ter sido notificada da ação anterior, juntado procuração e contestação e participado da audiência, sabia da possibilidade real de um novo ajuizamento como consequência do arquivamento e extinção sem resolução de mérito do feito anterior.

As insistentes visitas virtuais da preposta em questão (desconsidere-se, como dito, as visitas feitas também pela advogada da reclamada) ao novo feito tornam desarrazoada qualquer tentativa de alegação de desconhecimento da existência deste processo por parte da empresa. Nenhuma justificativa plausível para o fato de, mesmo conhecendo a situação objeto da lide e já dispondo de contestação pronta e documentos de prova reunidos para o processo anterior, a parte tenha optado por se fazer ausente, a não ser o desejo deliberado de se escorar em possíveis brechas legais de formalismos que não coadunam com a simplicidade e a informalidade do processo do trabalho ou que não mais confiassem na própria defesa antes produzida.

3 Tecnologia em prol da celeridade e contra formalismo excessivo

Para falar sobre princípios processuais, convém relembrar o próprio sentido que o neoconstitucionalismo ora vigente a eles atribui. Princípio deixou de ser mera carta de intenção e adquiriu força normativa tal qual exercido pelas regras, porque ambos (regras e princípios), conforme Alexy, “dizem o que deve ser”, embora os princípios se diferenciem das regras, entre outros critérios, por apresentar “grau de generalidade relativamente alto” (ALEXY, 2017, p. 87). Mas é o próprio Alexy (2017, p. 90) quem ressalta que o ponto decisivo na distinção entre ambos é que princípios são “mandados de otimização”, pois, como normas, “ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes”.

Neves (2018, p. 173), ao tratar da necessidade do devido processo legal, prevista no art. 5º, LIV, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), recorda que se costuma creditá-la “à previsão contida na Magna

Carta de João Sem Terra, de 1215”, apesar de a expressão *due process of law* somente ter surgido em lei inglesa em 1354. Ele frisa que o princípio do contraditório decorre do devido processo legal (NEVES, 2018, p. 174).

A discussão aqui iniciada em torno do devido processo legal e do princípio do contraditório dele derivado leva ao entendimento da citação como ato processual de dar conhecimento à parte da existência de uma lide contra si, permitindo-lhe o exercício da ampla defesa que lhe é então facultada. Não custa recordar o ensinamento de Neves (2018, p. 175), para quem, “tradicionalmente, considera-se ser o princípio do contraditório formado por dois elementos: informação e possibilidade de reação”. Diz o processualista:

A informação exigida pelo princípio é naturalmente associada à necessidade de a parte ter conhecimento do que está ocorrendo no processo para que possa se posicionar – positiva ou negativamente – a esse respeito. Fere o princípio do contraditório qualquer previsão legal que exija um comportamento da parte sem instrumentalizar formas para que tome conhecimento da situação processual. (NEVES, 2018, p.175).

Eis aí um ponto importante para a reflexão aqui sugerida: a arquitetura do PJE, ao permitir que as próprias partes acessem o conteúdo de demandas que as envolvem, não deve ser considerada como uma das várias formas (instrumentos) capazes de dar conhecimento da situação processual?

Ressalte-se que o próprio Neves (2018, p. 175) aponta a citação e a intimação como as “duas formas de comunicação de atos processuais reconhecidas pelo Código de Processo Civil” e que a citação “pode se dar por meio do correio, oficial de justiça, edital e meios eletrônicos”, com base no art. 246 do CPC, “o mesmo ocorrendo com a intimação na pessoa da parte”.

Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2016, p. 361) ressaltam que o CPC de 2015 admite as citações sob as formas pessoal e ficta: “Na primeira, a ciência do réu é certa, enquanto na segunda incide a presunção legal de conhecimento”. Eles esclarecem que a segunda é admitida pelo CPC sob duas formas: por edital (arts. 254 e seguintes) e por hora certa (art. 252 e seguintes). Enfatizam, porém, que, nas duas, “embora a ciência do réu não possa ser considerada como certa, a lei considera o réu como citado”. (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2016, p. 362).

Como se sabe, o edital se destina, em regra, à citação da parte

que esteja em local incerto e não sabido. Trata-se, porém, de uma modalidade de citação ficta, ou seja, em que não se tem a certeza material de sua citação, pois ninguém pode garantir que a parte efetivamente tomou ciência da informação veiculada em rede mundial de computadores (como os diários eletrônicos da Justiça), mas tão somente de que foi cumprido um procedimento formal. Assim sendo, tal presunção detém um grau de incerteza por vezes muito maior do que a verificação concreta no relatório/histórico de acessos do sistema PJE, que indica quem consultou o processo, o dia e a hora em que isto se deu (e quantas vezes isso se repetiu).

Reconhecer, portanto, a validade da citação por edital (pelo simples fato de estar prevista na legislação) e tratar diferentemente o recurso disponibilizado pelo PJE, apegando-se à formalidade instrumental, não é desperdiçar a funcionalidade criada pelos próprios programadores do Judiciário e que faz parte, sim, do mundo dos autos, já que visível no próprio processo?

Miessa e Correia (2021, p. 982) enfatizam que as citações, intimações, notificações e remessas “que viabilizam o acesso à íntegra do processo correspondente serão consideradas vista pessoal do interessado para todos os efeitos legais”, nos termos da Lei n. 11.419/2006, art. 9º, §1º; e Resolução n. 185/2013, art. 19, §1º, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). A referência é importante porque, no caso em questão, embora se trate de notificação não entregue efetivamente à parte reclamada, por ocasião da consulta aos autos mediante a aba “acesso de terceiros”, estará disponibilizado o documento produzido para a citação (mandado, notificação postal, edital etc.) com as respectivas chaves de acesso indicadas exatamente para garantir à parte a vista dos documentos relevantes.

Ademais, vale destacar que a Lei n. 11.419/2006 (BRASIL, 2006), que trata da informatização dos processos judiciais, foi regulamentada no âmbito da Justiça do Trabalho pela Resolução n. 185/2017 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), e não apenas legítima como prioriza as notificações por meios eletrônicos, declinando que empresas públicas e privadas (exceto microempresas e empresas de pequeno porte) devam manter cadastro nos sistemas de processo em autos eletrônicos.

Quanto ao segundo elemento do direito ao contraditório, referido por Neves (2018, p. 175), a possibilidade de reação, ele destaca que “depende da vontade da parte, que opta por reagir ou se omitir”, de modo que, para o autor, “o contraditório estará garantido ainda que

concretamente não se verifique reação, bastando que a parte tenha tido a oportunidade de reagir”.

Como dito inicialmente, deve se somar à preocupação com o direito (ou os princípios) ao contraditório e à ampla defesa a observância da duração razoável do processo, prevista no art. 5º, LXXVIII da CF-88. Porém, não haverá celeridade processual sem a criação e utilização de meios que garantam sua aplicação na tramitação da lide.

Martins (2018, p. 66) frisa que a Convenção para a Proteção dos Direitos dos Homens e das Liberdades Fundamentais, subscrita em Roma, em 4 de novembro de 1950, já previa o direito a todo cidadão de ter sua causa examinada por um tribunal independente e imparcial num prazo razoável. Ele menciona o art. 8º do Pacto de San José da Costa Rica (Convenção Interamericana de Direitos Humanos), aprovado em 1969, mas ratificado e promulgado pelo Brasil, em 1992, por meio do Decreto n. 678/1992, segundo o qual “toda pessoa tem direito a ser ouvida com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, inclusive em questão trabalhista” (MARTINS, 2018, p. 66).

Embora reconheça que duração razoável do processo “é uma expressão indeterminada e em aberto”, alerta Martins (2018, p. 66) que, “no processo do Trabalho, muitas vezes o empregador não tem interesse na solução do processo [...] e protela o máximo que pode o seu andamento” e acrescenta que “todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”, nos termos do art. 6º do CPC.

Aguiar (2018, p. 67) adverte, ao dissertar sobre os impactos das novas tecnologias no meio jurídico, que

[...] o Direito se desenvolve na medida em que as necessidades sociais obrigam o seu desdobramento, o que ocorre em razão de um fenômeno que o caracteriza há séculos, que é a sua intensa e contínua proliferação.

Ele enfatiza, porém, que as inovações relacionais socialmente trazidas pelo Direito Digital dificilmente serão acompanhadas a contento e na mesma velocidade pelas alterações legislativas e jurisdicionais, por isso observa que

[...] a razoabilidade de um comportamento repetitivo serve de escopo para resolução de demandas a respeito de determinado

assunto, mesmo diante da inexistência de norma que regule aquele comportamento. (AGUIAR, 2018, p. 69).

Mostram-se, neste rumo, bastante pertinentes as ponderações da Juíza do Trabalho Camila Miranda de Moraes (2019, p. 233) quanto à necessidade de “um novo modo de pensar a jurisdição trabalhista em tempos de processo judicial eletrônico”. Ela aponta com absoluta razão o que chama de “permanente necessidade de adequar e atualizar os institutos jurídicos à realidade social de um determinado tempo” e alerta que, com isso, pode-se, inclusive, “combater o desuso dos institutos em razão de seu envelhecimento por meio de interpretações modernas, consentâneas com a atualidade” (MORAES, 2019, p. 234). Na mesma obra, ela enfatiza:

A implementação do processo judicial em meio eletrônico na Justiça do Trabalho pode e deve impactar positivamente na tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores por se tratar não só de uma ferramenta nova e tecnologicamente adequada para a veiculação e trâmite de processos judiciais, mas de um meio que colabora para democratização e publicização do processo. (MORAES, 2019, p. 234).

Na análise acima, a autora destaca exatamente dois pontos que merecem realce porque dizem respeito diretamente à reflexão proposta no presente artigo: o impacto positivo que o PJE pode exercer na tutela dos direitos dos trabalhadores e a sua importância para a publicização do processo.

4 Precedentes importantes para reconhecimento da citação

Apesar de ainda pouco discutida pela doutrina e mesmo por grande parte dos Tribunais, algumas Cortes Regionais Trabalhistas já têm se mostrado atentas a situações como a apresentada no início do presente artigo, em que se vislumbra a possibilidade de reconhecimento da citação mediante consulta aos autos pela funcionalidade “acesso de terceiros”, do PJE. É o que se depreende facilmente dos julgados como o acórdão proferido no Recurso Ordinário 0021111-20.2015.5.04.0732.

Ao apreciar Embargos de Declaração no referido processo/recurso, a 8ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região (Rio Grande do Sul), sob relatoria do desembargador Francisco Rossal de Araújo, manifestou expressamente, em 30 de agosto de 2019,

entendimento que vai, inclusive, além do que se propõe neste artigo: a validade da consulta virtual realizada até mesmo por patronos. Ele menciona que o mesmo procurador da reclamada que formulou pedido de nulidade, havia acessado os autos eletrônicos no primeiro grau e, novamente, consultou a aba “acesso de terceiros” dos autos eletrônicos, antes de se habilitar formalmente no feito.

O magistrado, diante do fato descrito, considerou desarrazoada a atitude do procurador da reclamada, “que ficou monitorando o andamento processual, desde setembro de 2018, para apenas em março de 2019, após a prolação de acórdão desfavorável, alegar a nulidade do feito”. Ele também concluiu que “a atitude contrária à cooperação processual evidencia, inclusive, a litigância de má-fé por parte da reclamada”.

Outra ocorrência envolvendo consulta aos autos por advogado da parte resultou na aplicação de revelia e confissão ficta, mantida pelo 6ª Turma do Egrégio TRT-2ª Região (São Paulo), ao julgar, em 1º de agosto de 2022, pedido de nulidade nos autos do processo 1001232-72.2021.5.02.0435. O desembargador-relator, Wilson Fernandes, observou com veemência que, a despeito de a notificação da reclamada ter sido formalizada por correspondência sem aviso de recebimento (e, portanto, não rastreável), “inocorre nulidade de citação se demonstrado que seu patrono tinha ciência da demanda, por haver consultado os autos eletrônicos antes da data da audiência, observada a antecedência legal”.

Também do TRT-2ª Região advém outro julgado no mesmo sentido, datado de 21 de julho de 2022. No processo 1000738-59.2021.5.02.0064, a 1ª Turma rejeitou preliminar de nulidade de citação com base exatamente no princípio da instrumentalidade das formas. O desembargador-relator Moises dos Santos Heitor fez pertinente comparação ao mencionar que, nos autos físicos, alguns atos praticados implicavam considerar que a parte se deu por citada e que, no processo eletrônico,

[...] a visualização do feito pelo advogado, sócio da pessoa jurídica da reclamada, ainda que na funcionalidade do PJE ‘consulta de terceiros’, antes da audiência inaugural, evidencia a ciência da ré quanto à existência do processo. (BRASIL, 2022a).

Um caso semelhante, que inclusive ganhou repercussão pela postura firme tanto da juíza da 25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-

MG, Dra. Tatiana Carolina de Araújo, quanto da 1ª Turma do E.TRT-3ª Região, foi o que envolveu o processo movido contra o Cruzeiro Esporte Clube pelo seu ex-diretor financeiro <NOME> (Processo 0010607-90.2020.5.03.0025, sentença de Id 36e3db1), noticiado pelo Portal Globo Esporte (GLOBO ESPORTE, 2021). No referido processo, a magistrada destacou que

[...] se o empregado do clube reclamado tomou conhecimento desta demanda, impõe-se considerar que, na data da audiência inaugural, qual seja, 20/10/2020, o reclamado deveria ter estado presente e apresentado defesa. (BRASIL, 2021a).

Ela considerou comprovado que o reclamado foi devidamente notificado da ação e que tinha ciência da audiência inaugural designada, pelo que o declarou revel e confesso em relação à matéria fática. Ao analisar o recurso do clube esportivo contra a decisão, a 1ª Turma do Regional mineiro, sob relatoria da desembargadora Maria Cecilia Alves Pinto, observou que, a partir dos *'prints'* da tela do PJE, postos nos autos (Id 0d8bc3d - p. 4), bem como das informações prestadas pelo Juízo de origem (despacho de Id 9db2f3d), o empregado do réu, <NOME>, acessou o processo nas datas de 06 e 08.10.2020 (antes da primeira audiência realizada em 20.10.2020).

A conclusão formulada pela desembargadora considerou que, tendo um dos procuradores do clube-réu, empregado dele, acessado os autos do processo, "resulta claro que o Clube foi efetivamente notificado da ação proposta" e que, por esta razão, na data da audiência inaugural, o reclamado deveria se fazer presente e apresentar defesa, sob pena de revelia e confissão. A Magistrada acrescentou que o julgamento da ação à revelia do reclamado e a aplicação da confissão "não violam os princípios da ampla defesa e do devido processo legal", motivo por que foi rejeitada a preliminar de nulidade.

Outro exemplo de profícua vigilância vem do Regional gaúcho. Em julgamento realizado em 9 de dezembro de 2021, a 7ª Turma do E.TRT-4ª Região, em acórdão da relatoria da desembargadora Denise Pacheco (em rito sumaríssimo), ressaltou que

[...] o procurador da reclamada acessou os autos eletrônicos pelo sistema PJe na mesma data da citação dita não recebida, como se observa em pesquisa na aba *'Acesso de Terceiros'*, de forma que a alegação de ausência de citação regular não prospera. (BRASIL, 2021b).

Além de rejeitar a arguição de nulidade por ausência de citação válida, formulada pela reclamada, a Turma acolheu o pedido da parte autora pela aplicação da pena de litigância de má fé. O acórdão está contido no processo 0020465-26.2021.5.04.0012.

Da 10ª Câmara do E.TRT-15ª Região (sediado em Campinas-SP), colhe-se outro exemplo. Publicado em 20 de abril de 2022, o acórdão de relatoria do desembargador Edison dos Santos Pelegrini, nos autos do processo 0011210-85.2020.5.15.0137, menciona que,

[...] em acompanhamento no PJE, na aba 'Acesso de Terceiros', aponta que o patrono da reclamada vinha monitorando o presente processo, inclusive tendo acessado no dia da primeira audiência e no seguinte ao da segunda audiência.

Seguiu, portanto, na mesma linha, mas focado no fato de a consulta ter se dado não pela patrona e sim pela preposta (a mesma que compareceu na audiência do processo anterior, 0001200-73.2021.5.07.0038 e que consultou os autos no PJE por 47 vezes), a sentença proferida no caso mencionado no início deste artigo pelo juiz subscritor do presente estudo, nos autos da reclamação trabalhista em rito sumaríssimo 0000571-65.2022.5.07.0038, atualmente em sede de recurso ordinário na 3ª Turma do E.TRT-7ª Região (Ceará), com relatoria a cargo do eminente desembargador Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior.

A sentença em questão entendeu que a parte reclamada, embora tivesse amplo conhecimento da existência do feito, não apresentou defesa nem compareceu à audiência realizada em 3 de agosto de 2022, razão por que lhe foi aplicada a pena de revelia, fenômeno processual que, na Justiça do Trabalho, tem como efeito principal a confissão ficta, que gera a presunção de veracidade da matéria fática aduzida na petição inicial, nos termos do art. 844, *caput*, da CLT.

5 Considerações finais

A partir dos variados argumentos doutrinários e jurisprudenciais apresentados, demonstrou-se ao longo do presente estudo a necessidade urgente de se adequar as modalidades de citação à realidade trazida pelo PJE, inserindo como válida (legal ou jurisprudencialmente) a citação mediante consulta pública de acesso de terceiros pelas partes do processo, quando demonstrado mediante relatório fornecido pelo

próprio sistema processual eletrônico. Tal medida, mais do que mera e necessária atualização, servirá como resposta/reação à prática de sujeitos processuais que, apesar de fazerem uso da funcionalidade oferecida pelo PJE, se esquivam do cumprimento de atos processuais imprescindíveis e se utilizam da eventual ausência formal de citação como argumento para requerer a nulidade processual e postergar a conclusão ou prosseguimento do feito, em prejuízo aos princípios da economia processual, da celeridade processual e da duração razoável do processo.

É indefensável, especialmente no universo do processo trabalhista, caracterizado historicamente pela simplicidade, informalidade e oralidade, que os ganhos ofertados pelas novas tecnologias, e em especial pelo PJE, sejam anulados de pronto por eventuais apegos a rigores ou formalismos excessivos de normas processuais que, num passe de mágica, podem se tornar obsoletas quando não aplicadas em seu devido contexto. Ainda mais, ressalte-se, quando se sabe da própria natureza instrumental do processo frente ao direito que ele carrega em si.

Fechar os olhos a esta realidade, que vai integralmente na contramão do princípio da cooperação (art. 6º do Código de Processo Civil) e da almejada lealdade processual, é abrir mão de valorizar a funcionalidade que o sistema desenvolvido pelo Judiciário brasileiro oferece para coletar os rastros (ou as digitais, literalmente) de quem perpassa pelo processo e confia que há de se beneficiar de sua própria e intencional ausência formal. Ao invés disso, aplicar-lhe as sanções cabíveis tem não somente o viés punitivo adequado como, ao mesmo tempo, sentido pedagógico (educativo/preventivo) para casos futuros semelhantes e indicativo claro do uso racional (inteligente) dos recursos que a tecnologia oferece, não de forma banal e generalizada, mas devidamente associada às particularidades do caso (relatadas no conjunto fático mencionado).

Garantias constitucionais tão caras aos cidadãos e às próprias pessoas jurídicas como o devido processo legal e o direito ao contraditório e à ampla defesa não podem ter seu uso distorcido, em plena demonstração de verdadeiro desprestígio (isso sim), para justificar práticas como a aqui descrita, o que também conduziria à ofensa do direito igualmente consagrado na Carta da Primavera à duração razoável do processo.

Se se mostra custoso para parte do Judiciário sacrificar tal formalismo assentando um entendimento jurisprudencial consolidado capaz de reconhecer o acesso da parte mediante a consulta de terceiros

como modalidade de citação ficta e, portanto, válida, convém, então, que a Instituição envide esforços para, uma vez que já identificada no seu próprio sistema informatizado de processos a possibilidade de verificação do acesso da parte aos autos eletrônicos, promover junto ao Poder Legislativo a atualização dos normativos legais pertinentes (CPC, CLT, CPP etc.) de modo a incluí-la formalmente.

As considerações aqui apresentadas, longe de esgotarem, obviamente, um tema tão complexo e apaixonante, pretendem essencialmente contribuir para a reflexão que se faz necessária e urgente acerca do tema e estimular a que outros olhares sejam ofertados para um adequado equacionamento da questão.

Referências

AGUIAR, Antonio Carlos. *Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. 5. tiragem. São Paulo: Malheiros, 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 jan. 2023.

BRASIL. *Lei n. 11.419, de 19 de dezembro de 2006*. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm. Acesso em: 11 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.) (1. Turma). *Recurso Ordinário Trabalhista 1000738-59.2021.5.02.0064*. Nulidade de citação. Ausência. Relator: Moises dos Santos Heitor, 21 de julho de 2022a.

Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000738-59.2021.5.02.0064/2#2151059>. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.) (6. Turma). *Recurso Ordinário Trabalhista 1001232-72.2021.5.02.0435*. Nulidade de citação. Carta simples. Consulta dos autos pelo advogado da parte. Relator: Wilson Fernandes, 21 de julho de 2022b. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001232-72.2021.5.02.0435/2#2dcbd65>. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 3.) (1. Turma). *Recurso Ordinário Trabalhista 0010607-90.2020.5.03.0025*. Prova documental - preclusão. Relator: Maria Cecília Alves Pinto, 3 de maio de 2021a. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010607-90.2020.5.03.0025/2#65c35a8>. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4.) (7. Turma). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020465-26.2021.5.04.0012*. Relator: Denise Pacheco, 9 de dezembro de 2021b. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020465-26.2021.5.04.0012/2#6b8e06f>. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4.) (8. Turma). *Recurso Ordinário Trabalhista 0021111-20.2015.5.04.0732*. Embargos de declaração. Pedido de nulidade por parte da reclamada. Monitoramento informal do feito. Princípio da cooperação. Relator: Francisco Rossal de Araújo, 23 de agosto de 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021111-20.2015.5.04.0732/2#84e02a0>. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 7.) (3. Turma). *Recurso Ordinário Trabalhista 0000571-65.2022.5.07.0038*. Relator: Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000571-65.2022.5.07.0038/2#d460cd8>. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 15.) (Órgão Especial). *Recurso Ordinário Trabalhista 0011210-85.2020.5.15.0137*. Relator:

Edison dos Santos Pelegrini, 12 de abril de 2022c. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011210-85.2020.5.15.0137/2#93b291c>. Acesso em: 30 jan. 2023.

GLOBO ESPORTE. TRT rejeita nulidade e mantém condenação ao Cruzeiro em ação de ex-diretor financeiro. *Globo.com*: GE, Belo Horizonte, 5 maio 2021. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/cruzeiro/noticia/trt-rejeita-nulidade-e-mantem-condenacao-ao-cruzeiro-em-acao-de-ex-diretor-financeiro.ghtml>. Acesso em: 14 jul. 2022.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. *Novo curso de processo civil: teoria do processo civil*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. v. 1.

MARTINS, Sergio Pinto. *Teoria geral do processo*. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. *Direito e processo do trabalho: carreiras trabalhistas - volume único*. Salvador: Juspodivm, 2021.

MORAES, Camila Miranda de. *Processo judicial eletrônico e efetividade dos direitos trabalhistas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de direito processual civil*. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

Postagem em redes sociais e justa causa: análise de casos

Posting on social networks and just cause: case analysis

Rodolpho César Aquilino Bacchi*

Submissão: 16 out. 2022
Aprovação: 12. jan. 2023

Resumo: O presente artigo pretende investigar quando a postagem em redes sociais pode ensejar a dispensa por justa causa. Para tanto, inicialmente, analisaremos o instituto da justa causa e o seu enquadramento legal. Em seguida, faremos análise da jurisprudência de Tribunais Regionais do Trabalho, especialmente, os Tribunais da 2ª, 6ª e 18ª Regiões. Após a análise realizada concluímos que caso a postagem em rede social represente afronta à imagem do empregador, colegas de trabalho ou terceiros poderá haver a incidência do art. 482, "j" e "k" da CLT, ou, se a mesma se pretender a divulgar informação amparada por sigilo, seja decorrente de regulamento empresarial ou código de ética, seja decorrente da Lei Geral de Proteção de Dados, a dispensa por justa causa se funda no art. 482, "g" da CLT. Impende ressaltar que em sendo a postagem na rede social realizada como forma de veicular a simples manifestação do pensamento não há que se falar em dispensa por justa causa, e sim exercício da liberdade de expressão, cabendo ao Poder Judiciário analisar em cada caso a conduta perpetrada pelo empregado.

Palavras-chave: justa causa; aplicação; redes sociais; liberdade de expressão.

Abstract: *This article intends to investigate when posting on social networks can lead to dismissal for just cause. To do so, initially, we will analyze the institute of just cause and its legal framework. Next, we will analyze the jurisprudence of Regional Labor Courts, especially the Courts of the 2nd, 6th and 18th Regions. After the analysis carried out, we concluded that if the post on the social network represents an affront to the image of the employer, co-workers or third parties, art. 482, "j" and "k" of the CLT, or, if it intends to disclose information*

* Advogado no escritório Cassar Advocacia. Ex-assessor no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Católica de Petrópolis. Professor nos cursos de Graduação e Pós-Graduação da Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ). Mestrando em Direito na Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ).

supported by secrecy, whether arising from business regulations or code of ethics, or arising from the General Data Protection Law, the waiver for fair cause is based on art. 482, "g" of the CLT. It is important to emphasize that, since the posting on the social network was carried out as a way of conveying the simple expression of thought, there is no need to talk about dismissal for just cause, but the exercise of freedom of expression, and it is up to the Judiciary to analyze the conduct in each case perpetrated by the employee.

Keywords: *just cause; application; social networks; freedom of speech.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Justa causa e postagens em redes sociais | 3 Análise Jurisprudencial | 3.1 Recurso Ordinário n. 5078.36.2010.5.06.0000 | 3.2 Recurso Ordinário n. 1000740-52.2021.5.02.0315 | 3.3 Recurso Ordinário n. 0011164-66.2021.5.18.0141 | 4 Conclusão

1 Introdução

É cediço que a população mundial cada dia mais se encontra conectada às redes sociais, não apenas com o objetivo de interação social, mas também uma forma pela qual as pessoas vêm expressando seus sentimentos como tristeza, alegria, angústia etc.

Segundo estudo realizado recentemente, até o final de 2021 o Brasil somava cerca de 159 milhões de pessoas acessando as mídias sociais diariamente, sendo que a previsão é de que até o final de 2026 o Brasil pode alcançar em média 184,76 milhões de pessoas – com um aumento, de pelo menos 16,18% de usuários conectados nos próximos 5 anos, o que equivale a 87,09% da nossa população (NO BRASIL..., 2022).

Ainda de acordo com a mesma pesquisa, as redes sociais mais utilizadas pelos brasileiros são YouTube (89%), Instagram (85%), Facebook (84%), TikTok (49%), Pinterest (37%), Twitter (36%), LinkedIn (35%), Snapchat (15%), Twitch (9%), Reddit (6%), Tumblr (5%), Hello (3%), Flickr (2%), Quora (2%), WeChat (2%), MeWe (1%), outros (7%) (NO BRASIL..., 2022).

Por outro lado, o uso das redes sociais pelo trabalhador, inclusive as postagens em redes sociais, pode repercutir nos contratos de emprego, podendo dar azo à discussão acerca da aplicação da dispensa por justa causa pelo empregador.

A partir disso, surge a nossa pergunta de pesquisa, qual seja, quando

a postagem em redes sociais pode ensejar a aplicação da dispensa por justa causa?

A metodologia utilizada será a de análise de decisões, nos quais serão analisados os acórdãos no âmbito dos Tribunais Regionais em sede de Turmas.

Desenvolveremos o presente estudo realizando uma breve análise do instituto jurídico da Justa Causa e, posteriormente, faremos a análise dos julgados dos TRT's decorrentes das ações trabalhistas envolvendo a aplicação da justa causa em decorrência da postagem em redes sociais. Por último, apresentaremos nossas ponderações e conclusões acerca dos argumentos utilizados pela jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho.

2 Justa causa e postagens em redes sociais

A justa causa, por consistir mácula na vida laboral do obreiro, deve ser robustamente comprovada pelo empregador (arts. 818, inciso II da CLT, e 373, inciso II, do CPC).

Nesse sentido, na aplicação desta penalidade trabalhista máxima, devem ser observados os requisitos da tipicidade e da gravidade, da culpabilidade do empregado, do nexo de causalidade entre a falta e a sanção, da adequação e da proporcionalidade entre a falta e a sanção, da imediatidade da punição, da ausência de perdão tácito, da inalteração da punição, da ausência de discriminação, da singularidade da sanção (*non bis in idem*) e, de acordo com a natureza e a gravidade da falta, do caráter pedagógico da gradação das penas (VILLELA, 2012).

Além disso, as condutas ensejadoras da dispensa por justa causa, em geral, estão descritas no art. 482 da CLT¹.

1 Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas

No que tange à aplicação da justa causa, entendemos que a postagem em redes sociais representa por si só a manifestação da liberdade de expressão, amparada no texto constitucional (art. 5º, IV).

Contudo, o exercício da liberdade de expressão, assim como os outros direitos fundamentais, não se afigura em direito absoluto, podendo a manifestação do pensamento através da postagem em redes sociais pelo trabalhador ensejar na sanção da dispensa por justa causa acaso o seu conteúdo afronte a honra, imagem, integridade, tanto de pessoas físicas ou pessoas jurídicas², conforme dispõe o art. 5º, V e X da CF/1988.

Nessa contextura, em relação ao contrato de emprego, o conteúdo das postagens em redes sociais pode ensejar a dispensa por justa causa, enquadrando-se a conduta no previsto no art. 482, “j” e “k” da CLT. Senão vejamos:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. (BRASIL, 1943).

As mencionadas alíneas do art. 482 da CLT trazem que o ato lesivo da honra ou boa fama praticado no serviço se traduz na conduta do empregado atentatória aos direitos de personalidade referentes à imagem e à moral de qualquer pessoa (“j”) e contra o empregador ou superior hierárquico (“k”), ressalvadas legítima defesa

físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (BRASIL, 1943).

2 “Art. 5º [...]”

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”. (BRASIL, 1988).

própria ou de outrem (art. 25 do Código Penal), desde que exercida dentro dos limites norteados pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Por outro lado, o conteúdo da postagem em rede social pode acarretar aplicação da dispensa por justa causa ante a aplicação do art. 482, "g" da CLT, acaso a mesma envolva veiculação da dinâmica do empreendimento, informação esta protegida pelo dever de sigilo, seja em virtude de norma decorrente do código de ética ou regulamento da empresa, seja por envolver dado sensível previsto na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n. 13.709/2018).

Em artigo específico,³ tivemos a oportunidade de propor alguns parâmetros para a verificação da ocorrência de justa causa quando da divulgação de fotos pelos empregados em sites de relacionamento, no qual destacamos à época que o conteúdo da postagem em redes sociais pode ensejar violação à imagem, honra do empregador, podendo-se atrair, inclusive, a incidência da conduta de "mau procedimento" prevista no art. 482, "b" da CLT.

3 Análise jurisprudencial

Analisaremos a seguir julgados de Tribunais Regionais do Trabalho envolvendo a aplicação da justa causa em decorrência da postagem em redes sociais, os quais reputamos corretos diante do anteriormente defendido nesta pesquisa.

3 Para tanto, propomos (BACCHI, 2012) como parâmetros para a verificação da ocorrência de justa causa quando da divulgação de fotos pelos empregados em sites de relacionamento:

- a) Caso as fotos divulgadas contenham imagens ofensivas a marca, diretores da empresa, poderá haver a tipificação do mau procedimento, ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador, conduta esta ensejadora da demissão por justa causa, nos termos do art. 482, "b", "k", CLT;
- b) Caso as fotos divulgadas contenham imagens, sem autorização, de colegas de trabalho poderá haver a tipificação do mau procedimento, ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, conduta esta ensejadora da demissão por justa causa, nos termos do art. 482, "b", "j", CLT;
- c) Caso as fotos divulgadas contenham imagens que veiculem a dinâmica do empreendimento poderá haver a violação do segredo de empresa, conduta esta ensejadora da demissão por justa causa, nos termos do art. 482, "g", CLT;
- d) Caso as fotos divulgadas contenham imagens que não se enquadrem nas referidas hipóteses, mas que apresentem comentários quando de sua postagem que ofendam diretores da empresa, colegas de trabalho, poderá haver ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço, nos termos do art. 482, "j", "k", CLT.

3.1 Recurso Ordinário n. 5078.36.2010.5.06.0000

O primeiro caso que analisaremos é o Recurso Ordinário 0005500-27.2009.5.06.0103, envolvendo uma reclamação trabalhista proposta por uma enfermeira na qual a mesma narra ter trabalhado durante um ano e nove meses até ser demitida em razão da divulgação, no site de relacionamento Orkut, de fotos suas e de seus colegas com o fardamento do hospital, então empregador.

Em síntese, sustentou a trabalhadora que a referida conduta do hospital se demonstrava discriminatória, pois a postagem de fotos no Orkut era prática comum entre os empregados, e somente ela teria sido demitida, enquanto que os demais obreiros não teriam sofrido qualquer tipo de punição.

Além disso, afirmou a obreira que o empregador teria se recusado a fornecer carta de recomendação, o que dificultaria a sua reinserção no mercado de trabalho.

A 3ª Vara do Trabalho entendeu no sentido de afastar a ocorrência da justa causa, por entender que não teriam sido atendidos os requisitos da tipificação e proporcionalidade, bem como condenou a empregadora ao pagamento das verbas decorrentes da reversão da justa causa, além de indenização por danos morais⁴.

Diante disso, a empregadora interpôs recurso ordinário com o objetivo de reformar a sentença, tendo afirmado que a obreira teria

4 Nesse sentido, é o seguinte trecho da sentença:

“A justa causa se revela pela ação do empregado contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as obrigações resultantes da relação de emprego. No presente caso não vislumbro qualquer ato que denuncie a violação de dever, boa-fé, fidedelidade etc., mas tão somente a prática de ato de descontração da empregada.

As fotos em nenhum momento revelam mau procedimento, ou desídia no que pertence ao tratamento dos pacientes ou desempenho da atividade médico-clínica. Pelo contrário, demonstra o espírito de confraternização, de amizade, união e carinho entre os funcionários; sentimentos estes, inclusive que só depõem em favor do *marketing social* de uma empresa, em total sintonia com a função social da atividade econômica, a teor do que promana os arts. 5º, XXIII; 170, III; 173, § 1º, I; 182, § 2º; 184, *caput*; 185, parágrafo único da nossa Carta Magna.

Saliento que os sentimentos de confraternização, de amizade, de união e de carinho, são expressões reveladoras de um sentimento maior, qual seja: O AMOR: amor pela vida, amor por si próprio e amor pelas pessoas, sentimento este que considero essencial para o tratamento de doentes, sobretudo quanto àqueles que se encontram em estágio terminal, onde a desesperança e o amargor encontram solo fértil. Em tais situações, quando muitas vezes os medicamentos já não conseguem dar respostas satisfatórias, é no afago do toque, no sorriso amigo e no brilho do olhar dos profissionais da área de saúde que os pacientes encontram abrigo e esperança. Por sinal, não raras vezes um clima de alegria e de graça se apresenta como elemento significativo no processo de cura.

O humor sadio também contribui decisivamente para a saúde mental do empregado.”

sido dispensada por justa causa em decorrência de prática de mau procedimento, eis que as fotos relatavam intimidades dos integrantes da equipe, expondo a mesma a imagem da empresa vindicada e de alguns de seus colaboradores a brincadeiras de baixo nível, não condizentes com o local onde as mesmas foram batidas, no qual encontravam-se pacientes sedados, em flagrante desrespeito àqueles doentes.

Em sede recursal, a Desembargadora do Trabalho Josélia Moraes, redatora do acórdão do recurso ordinário na 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, entendeu que restou evidenciada a ocorrência da conduta inculpada no art. 482, "b" da CLT, que teria contrariado os deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as obrigações resultantes da relação de emprego⁵.

No que tange à indenização por dano moral, a referida mencionou que a obreira não se teria desincumbido do ônus que lhe cabia, de comprovar abuso no ato da dispensa, passível de denegrir a sua honra e imagem, e o art. 482 da CLT assegura ao empregador o exercício do direito potestativo de resolução contratual por justa causa quando entender que o empregado praticou ato doloso ou culposo que impeça a continuidade do vínculo empregatício. Tal direito, caso seja exercido nos limites da proporcionalidade e razoabilidade, como o caso, configura o exercício regular de um direito (art. 188, I, CC/2002) e, conseqüentemente, uma excludente da ilicitude, mesmo que não haja o reconhecimento judicial da falta grave atribuída ao trabalhador.

Desta feita, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, em sua

5 Senão vejamos, um trecho do referido voto:

"De fato, comprovou-se nos autos que a reclamante postou, no *site* de relacionamento "Orkut", fotos que registram seu ambiente de trabalho e pessoas com quem convivia no seu dia a dia (fls. 136/150). As fotografias foram feitas durante o expediente, as quais podiam ser livremente acessadas no referido sítio da internet, expondo a imagem da recorrente e de outros funcionários, eis que visível no fardamento dos empregados a logomarca do hospital, sem qualquer consentimento ou conhecimento por parte do empregador.

Nas referidas fotos, a reclamante mostra a equipe da UTI em ambiente de brincadeiras nitidamente inadequadas àquele recinto, conforme se verifica à fl. 145, fotografia que mostra uma das enfermeiras dançando semi-agachada e uma mão supostamente tentando "apalpá-la", em uma postura nada condizente com a seriedade de uma Unidade de Terapia Intensiva, onde os pacientes se encontram em estado grave, necessitando de cuidados extremos diuturnamente. Evidente que tal divulgação macula a imagem daqueles que compõem o quadro funcional do hospital, quando expõe a conhecimento público que, durante o horário de trabalho, as enfermeiras da UTI ficavam brincando e posando para fotos impróprias, ao invés de estar observando os pacientes em estado grave. Caracterizada se encontra a quebra da fidúcia que deve nortear o contrato de trabalho, dando azo à dispensa por justa causa da autora, por mau procedimento.

Portanto o reclamado desincumbiu-se do seu ônus probatório, razão pela qual deve ser reformado o *decisum*, que reconheceu que a dispensa da obreira foi imotivada." (BRASIL, 2010).

2ª Turma, por maioria, conheceu do presente recurso e, no mérito, por igual votação, deu provimento ao recurso patronal, vencido o Desembargador Relator, para julgar improcedente a ação.

Diante disso, a trabalhadora interpôs recurso de revista sob n. 0005078-36.2010.5.06.0000 e, ante o seu não conhecimento, agravo de instrumento em recurso de revista. No Tribunal Superior do Trabalho, a 2ª Turma, seguindo o voto do Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, negou provimento ao agravo de instrumento.

3.2 Recurso Ordinário n. 1000740-52.2021.5.02.0315

Outro caso que teceremos análise é o Recurso Ordinário n. 1000740-52.2021.5.02.0315 (BRASIL, 2022a), tendo a demanda sido julgada, inicialmente, pela 5ª Vara do Trabalho de Guarulhos que rejeitou o pedido de rescisão indireta e manteve a dispensa por justa causa aplicada pela empresa em decorrência de postagem na rede social Facebook.

A Desembargadora Relatora Susete Mendes Barbosa de Azevedo, integrante da 18ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, iniciou o voto do recurso ordinário interposto pelo obreiro afirmando que a justa causa teve como fundamento “mau procedimento/ato lesivo da honra ou da boa fama praticado contra o empregador”. Após a apuração, foi constatado que o trabalhador realizou postagem que deprecia a imagem do seu empregador na sua página pessoal da rede social Facebook.

Além disso, o trabalhador, recorrente, confessou a realização das postagens nas quais menciona que “Mano, essa foi feita para quem trabalha na [...], além de trabalhar em péssimas condições remuneradas, acabamos com o psicológico fudido, tanto pelos funcionários como pelos clientes...” (BRASIL, 2022a), além de marcar a empresa em outra postagem a respeito de exaustão mental.

Ainda segundo a relatora, as menções em redes sociais excederam a liberdade de opinião do trabalhador, uma vez que atinge o contrato de trabalho, devendo este assumir suas responsabilidades sobre sua atitude.

Ponderou que as insatisfações com suas condições de trabalho não justificam a depreciação da empregadora publicamente no ambiente das redes sociais, sendo certo que, no mais, a alínea “k” do art. 482 da CLT é expressa ao preceituar que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o ato lesivo da

honra ou da boa fama praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos.

Dessa forma, os Desembargadores da 18ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região resolveram conhecer do recurso e, no mérito, negar provimento ao recurso.

3.3 Recurso Ordinário n. 0011164-66.2021.5.18.0141

O terceiro caso que analisaremos é o Recurso Ordinário n. 0011164-66.2021.5.18.0141 (BRASIL, 2022b). Trata-se de processo recentemente julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Em síntese, no caso do processo, o empregado havia sido demitido por justa causa após postar, no aplicativo Tik Tok, um vídeo contendo imagens de um colega de trabalho e um áudio — retirado do programa de TV Profissão Repórter, da Rede Globo, narrado pelo repórter Caco Barcelos relatando sobre pessoas viciadas em crack — que dizia “Como está quase sempre sob o efeito da droga, ele não tem forças para trabalhar. E o pouco que ganha, vira fumaça”.

A sentença, prolatada pela Vara do Trabalho de Catalão, afirmou que a controvérsia gravitava em torno da produção de um vídeo que denigre a honra do colega de trabalho e ato de insubordinação/indisciplina (alínea “h” e “j” do art. 482 da CLT), uma vez que a empresa alega tais fatos como geradores da dispensa por justo motivo. E ainda que a prova digital seja contundente, consubstanciada no vídeo apresentado com a defesa, do qual constatou-se que a filmagem foi feita nas dependências da empresa, contendo imagens nítidas de alguns funcionários e do Sr. Valdemar (alvo da atitude desonrosa), todos com o uniforme da empresa.

Acrescentou ainda que o conjunto probatório acima evidencia que o reclamante manteve conduta inadequada em um ambiente de trabalho, o que prejudica substancialmente a harmonia necessária à obtenção do máximo rendimento de todos os trabalhadores, inclusive do ofendido, motivo pelo qual manteve a justa causa aplicada pela empresa.

Em face da aludida decisão interpôs o trabalhador recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, sustentando, em síntese, que teria sido o único a ser dispensado por justa causa, mesmo sendo rotineira a realização de brincadeiras entre colegas de trabalho, sendo a dispensa discriminatória.

Inicialmente, o Relator Desembargador Gentil Pio de Oliveira afirmou que, malgrado o trabalhador fosse representante dos

empregados na CIPA, a dispensa por justa causa poderia ter sido aplicada ao caso diante da conduta do obreiro que teria quebrado a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando insustentável a relação empregatícia.

Mencionou ainda que o vídeo teria causado ofensa à honra do colega de trabalho e que mesmo que não tivesse havido a divulgação do vídeo o ato lesivo à honra já estaria consumado e daria azo, em teoria, à aplicação da dispensa por justa causa.

Ademais, para o Relator, não merece prosperar a alegação obreira de que o trabalhador não sabia da regra da empresa de proibição de uso de celular e gravação de vídeos no ambiente de trabalho. Ora, além do fato de o autor já ter recebido advertência pelo uso de celular em área não permitida, a testemunha ouvida declarou que os empregados foram informados acerca dessa proibição.

Destacou ainda que teria havido violação da política de mídias sociais e do código de ética da empresa, também afrontando a política social interna de combate a vícios de seus empregados e expõe a imagem da empresa (no vídeo aparecem empregados uniformizados, com a exposição do nome da empresa).

Em virtude disso, o recurso autoral restou conhecido e, no mérito, improvido pela 1ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

4 Conclusão

A postagem em redes sociais, como se sabe, se tornou um hábito das pessoas, estando inseridas no convívio social.

Infelizmente, temos visto a cada dia mais um abuso na utilização das redes sociais, inclusive com a propagação de discursos de ódio, incluindo ofensas raciais, xenófobas (EM VÍDEO..., 2022).

Nesse quadro, defendemos que a postagem em redes sociais pode ensejar dispensa por justa causa, incumbindo à Justiça do Trabalho diferenciar os casos em que o trabalhador exerce sua manifestação do pensamento, dos casos em que temos postagem na qual há ofensa à imagem da empresa ou de terceiros, como colegas de trabalho ou clientes.

Importante ressaltar, porém, que deve o empregador analisar com cautela se a postagem realizada não representa o simples exercício da liberdade de expressão ou uma exacerbação do aludido direito, sob pena de ter em juízo a pena capital aplicada, afastada pela atuação do Judiciário Trabalhista.

Além disso, a análise da aplicação da justa causa em se considerando a postagem em redes sociais revela uma questão importante: as hipóteses do art. 482 da CLT restaram cunhadas há mais de 70 (setenta) anos, mas ainda se revelam atuais, em sua maioria, diante da hermenêutica jurídica.

Referências

BACCHI, Rodolpho César Aquilino. Fotos publicadas em redes sociais e justa causa. *Decisório Trabalhista*, Curitiba, a. 19, n. 221, p. 7-12, dez. 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 9 jan. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.) (18. Turma). *Recurso ordinário em rito sumaríssimo n. 1000740-52.2021.5.02.0315*. Relatora: Susete Mendes Barbosa de Azevedo, 4 de maio de 2022a. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-proceso/1000740-52.2021.5.02.0315>. Acesso em: 4 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 6.) (2. Turma). *Recurso ordinário n. 0005500-27.2009.5.06.0103*. Justa causa. Configuração. Relatora: Josélia Moraes, 3 de março de 2010. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/consultaProcessual/resultInstances.seam?cid=37865441>. Acesso em: 4 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 18.) (1. Turma). *Recurso ordinário n. 0011164-66.2021.5.18-0141*. Justa causa. Ônus da prova. Relator: Gentil Pio de Oliveira, 20 de setembro de 2022b. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-proceso/0011164-66.2021.5.18.0141/2#5230745>. Acesso em: 4 out. 2022.

EM VÍDEO, advogada de Uberlândia faz declaração de xenofobia contra nordestinos: 'a gente não vai mais alimentar quem vive de migalhas'. *G1*, [Uberlândia], 5 out. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/2022/10/05/em-video-advogada-de-uberlandia-diz-que-nao-vai-alimentar-quem-vive-de-migalhas-em-referencia-aos-moradores-do-nordeste.ghtml>. Acesso em: 16 out. 2022.

NO BRASIL, 159 milhões usam redes sociais diariamente. YouTube é o campeão. *Convergência Digital*. [S. l.], 4 abr. 2022. Disponível em: <https://www.convergenciadigital.com.br/Internet/No-Brasil%2C-159-milhoes-usam-redes-sociais-diariamente.-YouTube-e-o-campeao-59919.html?UserActiveTemplate=mobile>. Acesso em: 16 out. 2022.

VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2012.



Jurisprudência

anotada





Honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho e o benefício da gratuidade judicial

Attorney fees in the labor process and the institute of judicial gratuity

Fábio Ribeiro da Rocha*
Frederico Monacci Cerutti**

Resumo: O presente artigo analisa os aspectos dos honorários advocatícios sucumbenciais no processo do trabalho, introduzidos pela Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista e a sua compatibilidade com o instituto da gratuidade judicial, especialmente após a decisão da ADI 5766 do Supremo Tribunal Federal. São analisados os fundamentos, o histórico e os requisitos da gratuidade de justiça. Da mesma forma, é analisada a natureza dos honorários advocatícios, seus aspectos polêmicos e a possibilidade de condenação do vencido na verba honorária, mesmo de detentor do benefício da gratuidade justiça. Ao final, são trazidas as conclusões, o entendimento dos autores sobre os institutos analisados e sua aplicação no processo.

Palavras-chave: reforma trabalhista; gratuidade judicial; honorários advocatícios sucumbenciais; Supremo Tribunal Federal.

Abstract: *This article will analyze the aspects of attorney fees in the labor process, introduced by Law n. 13.467/2017, known as Labor Reform, and its compatibility with the institute of judicial gratuity, especially after the decision of ADI 5766 of the Federal Supreme Court. The analysis take place on the fundamentals, historical and*

* Juiz do Trabalho Titular do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Especialista em Direito Constitucional pela PUC-SP. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Doutor em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela USP. Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região – AMATRA-2 – biênio 2016/2018. Conselheiro da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – EJUD2 – biênio 2018/2020. Autor de livros, artigos periódicos e capítulos de livros.

** Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Especialista em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região – AMATRA-2 – biênio 2020/2022. Autor de livros, artigos periódicos e capítulos de livros.

requirements of the judicial gratuity. On the same hand, it is analyzed the legal nature of the attorney fees, their polemic aspects and the possibility to input the defeated the attorney fees, even if wordy of the judicial gratuity. At the end, the authors presents their conclusions and the applicability of the legal institutes in the labor process.

Keywords: *labor reform; judicial gratuity; sucumbency attorney fees; Federal Supreme Court.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Gratuidade judicial. Requisitos. Concessão | 3 Honorários sucumbenciais. Justiça do Trabalho | 4 Elementos basilares dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho | 5 Compatibilidade entre os honorários de sucumbência e o benefício da gratuidade judicial diante da decisão da ADI 5766 do STF | 6 Considerações finais

1 Introdução

A Lei n. 13.467/2017 não é superior às demais e deve ser interpretada e inserida no sistema jurídico processual e material trabalhista vigente observando-se as regras e princípios, bem como compatibilidade e constitucionalidade do sistema processual e material como um todo.

Nenhuma norma deve ser interpretada de modo a diminuir o patamar civilizatório mínimo já garantido a todos os cidadãos, especialmente os direitos fundamentais e proteção da dignidade humana. Dessa forma, a assistência judiciária gratuita no processo do trabalho deve ser integral, visando a conferir efetividade à garantia constitucional do amplo acesso ao Poder Judiciário. (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 386)

Portanto, necessária se faz uma investigação acerca dos pontos controvertidos da Lei n. 13.467/2017 à luz da ordem constitucional, notadamente no que tange ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais pelo beneficiário da gratuidade judicial e a decisão da ADI 5766 do Supremo Tribunal Federal. Para cumprir este propósito, realizaremos uma ampla revisão bibliográfica e jurisprudencial dos Tribunais Superiores e do Supremo Tribunal Federal. O método de investigação será o hipotético-dedutivo.

2 Gratuidade judicial. Requisitos. Concessão

O Direito Processual do Trabalho visa impulsionar o cumprimento da legislação trabalhista e tem por escopo solucionar e pacificar o conflito trabalhista individual e coletivo, assegurando o amplo acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho.

O art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal estabelece como direito fundamental a assistência judiciária gratuita e integral pelo Estado Democrático de Direito aos que comprovarem insuficiência de recursos. Além disso, o benefício da justiça gratuita é elemento indispensável para o cumprimento do direito fundamental da inafastabilidade da jurisdição, insculpido no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

Com efeito, para os trabalhadores economicamente vulneráveis e desempregados, o amplo acesso à jurisdição somente se torna possível caso haja efetiva garantia de gratuidade judicial dos atos judiciais.

É imperioso distinguir que a Assistência Judiciária Gratuita (gênero), previsto na Constituição Federal, é o direito fundamental da parte de ter um advogado do Estado gratuitamente, bem como estar isenta de todas as despesas e taxas processuais. Já a Gratuidade Judicial é instituto de Direito Processual que garante isenção de pagamento de taxas judiciárias, custas, emolumentos, honorários periciais e de todas as despesas inerentes à demanda judicial, podendo ser concedida tanto ao autor como ao réu que não possui condições econômicas, independentemente de a parte dispor de advogado particular, nos termos do artigo 99, § 4º, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho (artigos 769 da CLT e 15 do CPC).

A Lei n. 13.467/2017 modificou a regência normativa do instituto da justiça gratuita e sua concessão no Direito Processual do Trabalho. Entretanto, tais alterações devem ser interpretadas de forma sistemática com o ordenamento jurídico.

Por meio de uma interpretação frágil, meramente gramatical e literalista, poder-se-ia, erroneamente, concluir que o legislador reformista criou uma presunção de pobreza para a pessoa natural que perceber salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (CLT, art. 790, § 4º). Nessa situação, o requerimento do benefício da gratuidade judicial poderia ser deferido, sem qualquer formalidade e mediante declaração de pobreza.

Por outro lado, a pessoa natural que perceber salário maior que 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social ou a pessoa jurídica teriam que comprovar a insuficiência de

recursos para pagamento das custas do processo, não bastando a mera declaração de insuficiência financeira.

Destacamos os ensinamentos de Rafael Pugliese Edson Ribeiro (2018, p. 236):

As novidades incluídas nos §§ 3º e 4º do artigo 790 da CLT abrem um capítulo de repressão à gratuidade das custas, emolumentos e honorários periciais. O objeto jurídico dessa mudança não está na preservação dos interesses arrecadatários do erário ou nos interesses remuneratórios dos assistentes judiciais, senão num cerco de repressão ao ajuizamento de ações, incutindo o temor quanto ao pagamento desses encargos. Esse cenário de intimidação acaba prejudicando sempre os mais fracos, porque os mais fortes não se abalarão com o risco de pagamento das custas, ainda mais agora que elas estão com o teto de cobrança (artigo 789 da CLT). A ousada investida do legislador nos §§ 3º e 4º é frouxa demais para se impor aos ideais constitucionais de assistência aos necessitados (CF, artigo 5º, LXXIV) e para se opor ao complexo legal de proteção aos necessitados. O legislador ordinário mexeu na CLT, mas a CLT não é um corpo legislativo isolado do conjunto normativo do país ou alienada dos princípios constitucionais.

Com efeito, o legislador ordinário não revogou a Lei n. 1.060/1950 (assistência judiciária aos necessitados, apenas em parte revogada pelo CPC, artigo 1072, III), nem tampouco a Lei n. 7.115/1983 (prova documental de pobreza). Ainda, gratuidade judicial inserta no Código de Processo Civil (CPC/2015) contempla vasto material compatível e aplicável ao processo do trabalho de modo a assegurar a gratuidade ao necessitado.

Da interpretação sistemática do ordenamento jurídico, entendemos que a pessoa natural, com contrato de emprego em vigor, que perceba salário mensal igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do valor máximo do teto de benefícios do Regime Geral da Previdência Social ou encontrar-se desempregada, automaticamente é beneficiária da justiça gratuita com um simples requerimento nos autos da reclamação trabalhista, independentemente da juntada da declaração de hipossuficiência, assinada pela parte ou por advogado com poderes específicos para tanto.

Na hipótese de a parte autora, com contrato de emprego em vigor, perceber salário mensal superior a 40% (quarenta por cento) do

limite máximo do teto de benefícios do Regime Geral da Previdência Social, a gratuidade judicial também deve ser concedida pelo Juízo mediante simples requerimento e a juntada aos autos de declaração de insuficiência de recursos para demandar em Juízo, assinada pela parte ou por advogado com poderes específicos para tanto.

O simples requerimento e a juntada aos autos de declaração de gratuidade judicial alcançará a grande maioria dos litigantes nas demandas trabalhistas, os quais propõem a ação após o fim do contrato de emprego, já estando na condição de desempregados, não percebendo qualquer importância salarial mensal.

A presunção de veracidade das alegações da pessoa natural na respectiva declaração de pobreza, em relação às suas condições financeiras, milita a seu favor, nos termos do art. 1º da Lei n. 7.115/1983, bem como art. 99, § 3º, do CPC.

Para afastar a presunção decorrente da declaração de pobreza da pessoa natural, a parte contrária tem o ônus de alegar e provar que, após a rescisão do contrato de trabalho por ela mantido, o autor está em situação econômica que não permitisse afirmar sua pobreza no sentido legal, nos termos do art. 99, § 2º, do CPC.

Nesse sentido, leciona Carlos Eduardo Oliveira Dias:

Por isso, entendemos que o juiz do trabalho, diante de um eventual questionamento a respeito da gratuidade judiciária formulado pela reclamada, deverá se pautar por três elementos fundamentais. Em primeiro lugar, deve utilizar o bom-senso, sobretudo na compreensão da dimensão dos elementos trazidos pelos litigantes ao processo. Fazendo-se uma avaliação perfunctória dos fatos apresentados pelas partes já é possível inferir se o postulante do benefício o faz de maneira apropriada ou artificial. Vale lembrar que, como já dissemos, a regra é que a parte que postula a gratuidade do processo do trabalho seja o trabalhador, invariavelmente desempregado, cujo perfil já denota a condição presumida de hipossuficiência.

Em segundo lugar, deve sempre presumir verdadeira a alegação de insuficiência deduzida por pessoa natural (artigo 99, § 3º, do CPC), salvo se houver fundada controvérsia sobre sua condição. Assim, o fato de o § 4º do artigo 790 da CLT estipular que o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, sua aplicação deve ser harmonizada com as disposições do CPC, como autorizado pelo seu artigo 15. Não cabe, dessa forma determinar-se ao reclamante

que comprove sua hipossuficiência econômica, a qual se presume nos termos da lei processual, totalmente compatível com o processo laboral. A partir dessa presunção, caberia à reclamada fazer prova robusta de que a declaração foi falsa, o que ensejaria até mesmo a aplicação das sanções processuais preconizadas na norma àquele reconhecido como tendo apresentado falsa declaração. (DIAS, 2018, p. 202).

A jurisprudência do Colendo TST é esclarecedora sobre o tema da concessão da gratuidade judicial à pessoa natural com base na mera declaração de pobreza. Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. LEI N. 13.467/17. JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. SÚMULA 463 DO TST. RENDIMENTOS SUPERIORES AOS 40% (QUARENTA POR CENTO) DO TETO DOS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (RGPS). Discute-se o direito aos benefícios da justiça gratuita à pessoa natural mediante a apresentação da declaração de hipossuficiência econômica e que perceba rendimentos superiores aos 40% (quarenta por cento) do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). No caso, o Tribunal Regional do Trabalho manteve o indeferimento dos benefícios da justiça gratuita ao reclamante, com fundamento na ausência de comprovação da insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, bem como diante da percepção de rendimentos em valor superior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, não obstante a juntada de declaração de hipossuficiência econômica juntada com a petição inicial. Fundamentou sua decisão no art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, com a redação conferida pela Lei n. 13.467/2017. De acordo com o item I da Súmula 463 do TST, “A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)”. Nesses termos, a mera declaração da parte quanto ao fato de não possuir condições de arcar com as despesas do processo, é suficiente para o fim de demonstrar a hipossuficiência econômica, bem como para a concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita, mesmo com as alterações conferidas pela Lei 13.467/2017. Precedentes. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST,

RR-1000771-17.2018.5.02.0044, 8ª Turma, Relator Ministro Joao Batista Brito Pereira, DEJT 22/01/2021).

Ainda, o entendimento jurisprudencial consubstanciado na Súmula n. 463 do Colendo TST estabelece o deferimento da assistência judiciária gratuita à pessoa natural mediante declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (artigo 105 do CPC) e, no caso de pessoa jurídica, a demonstração cabal de impossibilidade de arcar com as despesas do processo.

E mais, o fato de o reclamante ter percebido salário mensal considerável durante a vigência do contrato de emprego ou valores elevados quando do desligamento da reclamada não é motivo que justifique o indeferimento da concessão da gratuidade judiciária, na medida em que não se pode afirmar que após a rescisão contratual o autor não esteja desempregado ou em situação que caracterize o estado de pobreza em sentido legal.

Nesse sentido, ensina o Professor e Magistrado Rafael Pugliese Edson Ribeiro (2018, p. 237):

O sujeito pode ter renda elevada, mas ter também encargos pessoais e familiares que empenham essa renda, como financiamento de casa própria, educação dos filhos, assistência a pais idosos, custeio de doenças graves na família, custeio da família, dentre outros, e não estar, assim, em condições de assumir outras despesas. O sujeito nessa condição pode perfeitamente fazer uma declaração específica, não genérica de necessidade, demonstrando a sua condição, para se beneficiar da gratuidade. O fato de o sujeito ter carros e casa própria não significa absolutamente nada, porque ninguém ousaria imaginar a mínima razoabilidade em vender a casa própria para poder custear despesas processuais. Outra condição bastante corrente no foro é a do trabalhador que, ao tempo do contrato de trabalho, auferia remuneração elevada, mas ao tempo do ajuizamento da ação se encontra desempregado. Esse trabalhador não deixa de ser um necessitado para a gratuidade, porque a condição de necessitado é uma condição jurídica e social, não apenas financeira, soando uma vilania sustentar que o empregado deva vender patrimônio, e decair na sua evolução social, para pagar despesas com ação judicial.

Além disso, a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) deixou expresso, no processo do trabalho, **que a pessoa jurídica ou ente despersonalizado fazem jus ao benefício da gratuidade judicial**, conforme redação do artigo 790, § 4º, da CLT, uma vez que o legislador ordinário optou por não criar distinção ao destinatário da justiça gratuita. O *caput* do art. 98 do CPC/2015, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho (CLT, art. 769 e CPC, art. 15), também assegura o direito à gratuidade da justiça a pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários periciais.

Sendo assim, diante da nova alteração legislativa (CLT, art. 790, § 4º, CLT, c/c CPC, art. 98), não há dúvidas de que o empregador, pessoa natural ou jurídica, tem o pleno direito à percepção da assistência judiciária gratuita, quando diante da inexorável demonstração da sua necessidade. Esta necessidade não é demonstrada somente com a juntada da declaração de pobreza, sendo imperiosa que esteja acompanhada de outros meios de prova, os quais demonstrem as dificuldades econômicas da pessoa jurídica em arcar com os custos judiciais da demanda judicial.

O benefício da justiça gratuita deve ser requerido, como regra, na inicial ou na defesa, pois o requerimento está sujeito à impugnação pela parte contrária. Entretanto, a jurisprudência majoritária posicionou-se no sentido de que o requerimento pode ser formulado em qualquer fase do processo, pois a dificuldade econômica pode ocorrer a qualquer momento.

Dessa forma, se for requerida a concessão da gratuidade de justiça em recurso, a parte está dispensada de comprovar o recolhimento do preparo, incumbindo o relator, nesse caso, apreciar o requerimento e, se indeferi-lo, fixar prazo para realização do recolhimento. Com a prolação de sentença, encerrou-se o ofício jurisdicional do juiz de primeiro grau, devendo tal requerimento ser efetuado na ocasião da interposição do recurso e a competência funcional para essa apreciação é exclusivamente do relator do feito.

De outro lado, se houver decreto de improcedência da reclamação trabalhista e for indeferida a gratuidade, poderá a parte autora recorrer ordinariamente sem o recolhimento das custas (artigo 101, § 1º, do CPC), inclusive pedindo a reforma da decisão, nesse particular. Caso seja mantido o indeferimento da gratuidade, o relator deverá conceder o prazo de 5 dias ao interessado para realizar

o recolhimento das custas, sob pena de deserção recursal (artigo 101, § 2º, do CPC).

Sobre o tema, o Colendo TST entendimento sedimentado, nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 269 da SDI-1:

A decisão que rejeitar o pedido de gratuidade terá, em regra, natureza jurídica de decisão interlocutória (artigo 101 do CPC), sendo no processo do trabalho impugnado imediatamente por mandado de segurança ou, de forma diferida, pelo recurso ordinário da sentença, em razão do princípio da irrecorribilidade imediata para tais decisões (artigo 893, § 1º, da CLT).

Ainda, entendemos que a concessão do benefício da gratuidade judicial não afasta o beneficiário do pagamento, ao final, de multas processuais aplicadas em razão de litigância de má-fé, uma vez que tais penalidades visam impedir a procrastinação processual e a utilização abusiva do direito de demandar, nos termos do artigo 98, § 4º, do CPC.

Cumprе ressaltar que em razão do princípio da especialidade, nas ações civis públicas (ou coletivas) para tutela de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, aplicam-se as diretrizes do artigo 18 da Lei n. 7.347/1985 e artigo 87 da Lei n. 8.078/1990, que estabelecem que não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogados, custas e despesas processuais.

Por fim, o art. 99, § 6º, do CPC estabelece que a gratuidade judicial é um direito de caráter pessoal, de maneira que somente produzirá efeitos específicos àquele ao qual foi concedido, não sendo extensível ao litisconsorte, ao sucessor dos beneficiários, dentre outros.

Com efeito, sabendo-se que a restrição econômica e monetária, relativamente aos segmentos sociais sem lastro econômico-financeiro (os segmentos sociais hipossuficientes e vulneráveis, enfatizamos), assume o caráter de restrição absoluta ou quase absoluta, pelo que os comandos constitucionais expressos nos incisos XXXV (princípio do amplo acesso à jurisdição) e LXXIV (instituto da justiça gratuita) do

1 JUSTIÇA GRATUITA. REQUERIMENTO DE ISENÇÃO DE DESPESAS PROCESSUAIS. MOMENTO OPORTUNO (inserido item II em decorrência do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017 I - O benefício da justiça gratuita pode ser requerido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que, na fase recursal, seja o requerimento formulado no prazo alusivo ao recurso; II – Indeferido o requerimento de justiça gratuita formulado na fase recursal, cumpre ao relator fixar prazo para que o recorrente efetue o preparo (art. 99, § 7º, do CPC de 2015).

artigo 5º da CF/88 mostram-se flagrantemente desrespeitados pela Lei n. 13.467/2017, em face de suas novas regras regentes do instituto da justiça gratuita no Direito Processual do Trabalho. (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 388).

Dessa forma, a Lei n. 13.467/2017 fere o princípio constitucional da isonomia (artigo 5º, CF/88) nesse aspecto, pois o legislador ordinário instituiu tratamento mais gravoso, restritivo e prejudicial ao demandante da Justiça do Trabalho do que o dispensado ao litigante da Justiça Comum, submetido às regras do Código de Processo Civil, especialmente no que tange à concessão da gratuidade judicial. Por tal razão, a disposição não se sustenta diante de interpretação sistemática do ordenamento jurídico, bastando a pessoa natural o simples requerimento e a juntada aos autos de declaração de insuficiência de recursos para a concessão da justiça gratuita e a parte contrária o ônus de comprovar que a declaração de pobreza não condiz com a realidade econômica da parte autora.

3 Honorários sucumbenciais. Justiça do Trabalho

Sob a alegação de combater a litigância irresponsável, bem como tirar o processo do trabalho de sua ultrapassada posição administrativa, o legislador reformista editou a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que inseriu na CLT o artigo 791-A. Assim, o processo laboral passou a conviver, em maior extensão, com a figura dos honorários advocatícios em razão da mera sucumbência.

A novidade legislativa rompe com a sistemática anterior, pela qual não eram devidos honorários advocatícios nas lides decorrentes da relação de emprego.

O referido dispositivo disciplina os honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, cancelando os entendimentos fixados nas Súmulas 219 e 329 do Colendo TST. Trata-se de significativa alteração no processo do trabalho, mitigando o princípio da proteção instrumental, sob o aspecto da gratuidade judicial, para estabelecer os honorários advocatícios sucumbenciais e a sucumbência recíproca (SCHIAVI, 2018, p. 394).

Considerando os princípios que norteiam a proteção do hipossuficiente trabalhador, a matéria acerca da sucumbência merece uma interpretação histórica, sistemática e gramatical, para que possa ser aplicada de modo adequado, de acordo com a lógica do sistema processual trabalhista (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 213).

Homero Batista Mateus da Silva (2018, p. 569) destaca:

A inauguração dos honorários de sucumbência no processo do trabalho é um divisor de águas, uma quebra de paradigma, um momento decisivo em sua história – e, para muitos, o início do fim do processo do trabalho como um ramo autônomo, que procurava sua afirmação dogmática. O enorme aumento da complexidade das matérias, sobretudo após a CF, e a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, dizem muito sobre os ataques intensificados contra a estrutura do processo do trabalho. [...] E talvez os trabalhadores já não tenham mais, por outro lado, de deixar 20%, 25% ou 30% de seus créditos retidos pelos escritórios para os fins da cobrança dos honorários contratuais, matéria estranha ao juiz do trabalho, claro, mas corriqueira nos corredores forenses. Seria mesmo uma prática abusiva, a ser analisada pelos órgãos da ética da profissão, se o advogado auferisse, simultaneamente, os honorários sucumbenciais, os assistenciais e os contratuais. A conferir.

Por fim, não se pode negar que vários aspectos importantes relacionados aos honorários advocatícios deixaram de ser regulamentados pela Lei n. 13.467/2017 no processo do trabalho, justificando-se o empenho para tentarmos dirimir uns e outros pontos obscuros.

4 Elementos basilares dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho

No ordenamento jurídico brasileiro atual, existem diversas naturezas de honorários. Os honorários contratuais são aqueles que decorrem da relação de prestação de serviços firmada entre o advogado e o constituinte por meio de instrumento particular ou, até mesmo, oralmente. Já os honorários assistenciais eram aqueles que derivavam da assistência judiciária gratuita, ou seja, eram devidos à entidade sindical. Por derradeiro, os honorários de sucumbência são aqueles fixados pelo juiz por decisão judicial e devem ser pagos pelo vencido em decorrência da aplicação dos princípios da sucumbência e da causalidade, com previsão, com o advento da Lei n. 13.467/2017, no artigo 791-A da CLT (MÔNACO, 2020, p. 75-92).

A norma celetista acima mencionada prestigia o princípio constitucional da isonomia no que tange à atuação do advogado

em qualquer ramo do Poder Judiciário atinente aos honorários advocatícios sucumbenciais, além de inibir a proposição de reclamação trabalhista temerária, abusiva ou com pedidos de mínima probabilidade de êxito.

Ainda, a atual complexidade do processo do trabalho resulta na necessidade de participação do advogado, uma vez que não haverá contraditório e ampla defesa substanciais sem um profissional técnico para exercê-los.

Com o advento do Processo Judicial Eletrônico (PJe), a contratação de advogado é quase inevitável na Justiça do Trabalho e o exercício da capacidade postulatória das partes se tornou algo muito raro (SILVA, 2018, p. 569). Ainda que o TST tenha entendimento firmado restritivo sob a extensão do *jus postulandi* – Súmula n. 425², entendemos que a defesa técnica por profissional habilitado cristaliza e condensa o exercício dos já mencionados direitos fundamentais: contraditório e ampla defesa.

Entretanto, a Lei n. 13.467/2017 regulamentou de forma genérica o instituto dos honorários advocatícios sucumbenciais. Tal circunstância possibilita, a despeito de inúmeras dúvidas e divergências, a aplicação supletiva (CPC, art. 15 e CLT, art. 769) ao processo do trabalho, observadas as regras do art. 791 da CLT e os princípios da compatibilidade e singularidade da legislação processual trabalhista, dos artigos 85, 86, 87 e 90 do CPC/2015.

Conforme o art. 6º, da Instrução Normativa n. 41/2018 do Colendo TST, na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações trabalhistas propostas após 11 de novembro de 2017, início de vigência da Lei n. 13.467/2017. Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei n. 5.584/1970 e das Súmulas 219 e 329 do TST.

Os honorários advocatícios sucumbenciais são pedidos implícitos, o que significa que, independentemente de pedido, devem ser analisados pelo juízo (STF, Súmula n. 256). Sendo assim, com ou sem pedido, caso não sejam examinados na decisão judicial, esta será *citra petita*, viabilizando a oposição dos embargos declaratórios por omissão (CLT, art. 897-A).

2 **JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE.** Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010 O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Havendo a condenação trabalhista, a execução dos honorários advocatícios, evidentemente, será de competência da Justiça do Trabalho. Não sendo estabelecidos os honorários advocatícios sucumbenciais na respectiva decisão, após o trânsito em julgado da demanda, será permitido o ajuizamento de ação autônoma para a definição e cobrança, que também atrairá a competência da Justiça do Trabalho (MIESSA, 2021, p. 394).

A Lei n. 13.467/2017 manteve o *jus postulandi* no processo do trabalho, ou seja, o direito de a parte postular pessoalmente, sem a presença de um advogado, criando regras da sucumbência apenas de a parte estar assistida pelo referido profissional técnico. E mais, são devidos honorários de sucumbência mesmo quando o advogado atue em causa própria, quando a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria, nas ações contra a Fazenda Pública e na reconvenção³.

Sendo assim, a partir da Lei n. 13.467/2017, a CLT passa a ser fonte primária e discriminada de regência jurídica da incidência de honorários sucumbenciais na processualística laboral, pouco importando a específica natureza da relação jurídica que sirva como causa de pedir, implementando um regime universal próprio de honorários de sucumbência dentro da norma celetista para todas as causas submetidas à competência da Justiça do Trabalho, com exceção da jurisdição trabalhista metaindividual, não se justificando mais o art. 16 da Lei n. 5.584/1970, que se apoiava no fato de os honorários assistenciais serem devidos ao sindicato, no exercício da assistência jurídica que lhe é inerente, no âmbito de um processo refratário ao conceito de sucumbência (SOUZA JUNIOR et al, 2017, p. 375-376).

Dessarte, os honorários advocatícios sucumbenciais, previstos na Lei n. 13.467/2017, não são aplicáveis às ações regidas por leis especiais, a saber, Lei da Ação Civil Pública (artigos 17 e 18 da Lei n. 7.347/1985) e Código de Defesa do Consumidor (artigo 87 da Lei n. 8.078/1990). A jurisdição trabalhista metaindividual é efetivada por meio de normas do referido microsistema de acesso coletivo à justiça, restando a CLT o papel de fonte subsidiária⁴.

Os honorários sucumbenciais constituem direito do advogado, ainda que esteja atuando em causa própria, e têm natureza alimentar,

3 TST, AG-RR-212-33.2018.5.10.0019, 5ª Turma, Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 18/12/2020.

4 TST, E-ED-RR-1218-27.2010.5.09.0652, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 27/10/2017

com os mesmos privilégios dos créditos oriundos da legislação do trabalho, nos termos do artigo 85, § 14, do CPC. Ainda, havendo honorários perante a Fazenda Pública o advogado poderá requerer a expedição, de forma autônoma, da requisição de pequeno valor ou do precatório para pagamento dos honorários advocatícios (STF, Súmula n. 47).

A norma trabalhista apresenta tabela própria de fixação dos honorários de sucumbência pelo magistrado, a quem foi dada margem de 5% a 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, distanciando-se dos percentuais fixados no Código de Processo Civil, o qual estabelece a fixação de, no mínimo, de 10% e, no máximo, de 20% (CPC/2015, art. 85, § 2º).

Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2019, p. 43) salienta que essa diferenciação viola o princípio da igualdade, pois os percentuais dos honorários advocatícios de sucumbência no processo do trabalho são inferiores aos previstos no CPC, sem justificativa lógica e razoável, estabelecendo tratamento prejudicial ao advogado que atua na Justiça do Trabalho.

Entendemos que o artigo 791-A, § 1º, da CLT declina que os honorários sucumbenciais são devidos em face da Fazenda Pública, sem nenhuma restrição à fixação dos percentuais mínimos e máximos, não aplicando-se na seara laboral os percentuais específicos do artigo 85, §§ 3º e 4º do CPC, por ausência da limitação específica no diploma consolidado.

Ao fixar os honorários de sucumbência, o juiz observará:

- a) o grau de zelo do profissional;
- b) o lugar da prestação do serviço;
- c) a natureza e a importância da causa e;
- d) o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, previstos no artigo 791-A, § 2º, da CLT.

Tais requisitos deverão constar na fundamentação do magistrado do trabalho ao fixar o percentual entre o mínimo e o máximo (5% a 15%), inclusive para permitir a verificação do seu acerto quanto ao arbitramento dos honorários sucumbenciais. Essa fixação de honorários de sucumbência resulta de um juízo valorativo a partir de dados objetivos que se encontram normatizados (SALES, 2017, p. 129-147)

A base de cálculo será preferencialmente o valor da liquidação da sentença, de modo que os honorários sucumbenciais somente serão conhecidos ao final do processo e não à época da prolação da

sentença da fase de conhecimento. No indeferimento de pedidos, o percentual incidirá sobre o valor atualizado atribuído à respectiva pretensão autoral.

Com efeito, a base de cálculo passará a ser o valor atualizado da causa nas hipóteses de improcedência da demanda trabalhista, de valor não mensurável em proveito econômico direto, como ocorre nas demandas de obrigações de fazer, tais como baixa na CTPS, entrega de documentos, dentre outros, bem como nas demandas meramente declaratórias ou constitutivas⁵.

O percentual de, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% deve ser aplicado sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação, antes da incidência dos descontos fiscais e previdenciários. No particular, manteve-se intacto o entendimento jurisprudencial adrede constante da OJ 348 da SDI-1 do Colendo TST, *in verbis*:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. VALOR LÍQUIDO. LEI N. 1.060, DE 05.02.1950. DJ. 25.04.2007. Os honorários advocatícios, arbitrados nos termos do artigo 11, § 1º, da Lei n. 1.060, de 05.02.1950, devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários.

Entendemos por valor líquido o montante a ser recebido pela parte, deduzidas tão somente as despesas processuais. Não se deduzem, porém, da base de cálculo, o imposto de renda e os descontos previdenciários, uma vez que estes são obrigações da própria parte que recebeu o montante da condenação, não incumbindo tal encargo ao advogado.

Na realidade, seria mais fácil indicar que os honorários sucumbenciais incidem sobre o valor bruto, descontando-se apenas as despesas processuais, o que tem o mesmo significado que valor líquido sem descontar o imposto de renda e as contribuições previdenciárias (cota parte empregado e empregador) (MIESSA, 2021, p. 396-397).

Quando os honorários sucumbenciais forem fixados em quantia certa, os juros moratórios incidirão a partir da data do trânsito em julgado da decisão, nos termos do artigo 85, § 16, do CPC/2015.

Em caso de litisconsortes sucumbentes, a responsabilidade

⁵ TST- RR-432-67.2018.5.07.0034, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 28/10/2020 – Informativo TST n. 228.

pelo pagamento dos honorários sucumbenciais deve ser distribuída proporcionalmente na sentença. Em caso de omissão, os vencidos respondem solidariamente, nos termos do artigo 87, §§ 1º e 2º, do CPC. Ainda, quando os litisconsortes forem os vencedores, haverá uma única condenação de honorários, rateando os valores proporcionalmente entre os advogados vencedores (MIESSA, 2021, p. 399).

Essa regra, porém, não se aplica aos casos de responsabilidade subsidiária. Nessas hipóteses, a obrigação é do responsável principal, de modo que apenas quando não houver o pagamento que será transferida para o responsável secundário (subsidiário).

Nos acordos judiciais, caso as partes não disponham expressamente, os honorários advocatícios sucumbenciais serão divididos igualmente entre as partes litigantes, nos termos do artigo 90, § 2º, do CPC. Sendo assim, se houver participação do advogado no termo de transação sem qualquer ressalva, presume-se que cada parte arcará igualmente com os honorários de sucumbência de seu advogado. Caso o advogado não tenha participado dos termos da avença, os honorários de sucumbência deverão ser fixados pelo juiz, consoante as diretrizes do artigo 791-A da CLT.

Nos casos de homologação de acordo extrajudicial (CLT, art. 855-B), ainda que obrigatória a representação das partes por advogado, não há honorários advocatícios sucumbenciais por tratar-se de jurisdição voluntária, de modo que cada parte interessada arcará com os respectivos honorários de seu advogado (NEVES, 2016b, p. 144).

De acordo com o artigo 791-A, § 3º, da CLT, na hipótese de procedência de alguns pedidos e sucumbência de outros, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários, uma vez que estes pertencem ao advogado não às partes (CPC, art. 85, § 14).

Evitamos usar a expressão sucumbência parcial, para não se confundir com as hipóteses de vitória do trabalhador em todos os pedidos, mas em quantitativos inferiores ao postulado. Esse cenário, preferencialmente chamado de sucumbência parcial, parece não gerar, no âmbito do processo do trabalho, direito de honorários ao advogado da reclamada, mas apenas ao advogado do reclamante, calculados que serão pela medida do ganho econômico auferido.

Assim, quando a cada litigante for vencedor e vencido, à luz de cada pedido individualmente considerado, as despesas serão proporcionalmente distribuídas entre eles, o que deve ser entendido no sentido de que cada parte será condenada ao pagamento de honorários

de sucumbência consoante sua responsabilidade na geração respectiva e na quantidade de pretensões autorias deferidas, com base no valor apurado na fase de liquidação, e indeferidas, com base no valor atribuído a cada pedido (CLT, artigo 840, § 1º), em Juízo (proveito econômico), nada obstando que a porcentagem dos honorários sucumbenciais seja diferente para cada advogado, observando-se os critérios do artigo 791-A, § 2º, da CLT (SALES, 2017, p. 129-147)

É mister deixar claro que a sucumbência recíproca se refere ao pedido e não ao valor do pedido, por conta da distinção entre sucumbência formal e material, para fins de aferição do interesse recursal e, conseqüentemente, a própria existência da chamada sucumbência recíproca.

Sendo assim, o juiz arbitrará honorários de sucumbência recíproca apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou sucumbência parcial, referiu-se ao acolhimento em parte dos pedidos formulados na petição inicial.

Por exemplo, nos casos de indenização por dano moral, fixado o valor indenizatório menor do que o indicado na inicial, não se pode, para fins de arbitramento de sucumbência, incidir no paradoxo de impor-se à vítima o pagamento de honorários advocatícios superiores ao deferido a título indenizatório, consoante entendimento jurisprudencial consubstanciado na Súmula 326 do STJ⁶.

No caso de cumulação subsidiária do pedido (artigo 326 do CPC), não há que falar-se em sucumbência recíproca em caso de apreciação e acolhimento de pedido sucessivo ou alternativo.

Da mesma forma que o CPC (CPC, art. 85, § 1º), o art. 791-A, § 5º, da CLT estabelece que na reconvenção são cabíveis os honorários sucumbenciais.

A reconvenção não é defesa, mas sim um verdadeiro contra-ataque com natureza de ação, uma vez que no mesmo processo o reclamado (réu) ajuíza ação em face do autor, com pedido certo e determinado. Assim, vencido o reclamante (réu-reconvindo) deverá arcar com os honorários sucumbenciais do advogado da reclamada (autor-reconvinte). Por outro lado, sendo vencida a reclamada (autor-reconvinte), ou seja, julgada improcedente a reconvenção, deverá suportar os honorários de

6 **Súmula 326 do STJ** – Na ação de indenização por dano moral, a condenação ao montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca.

sucumbência do reclamante (réu-reconvindo), sendo que a base para os cálculos dos honorários será o proveito pretendido na reconvenção, qual seja, o somatório dos seus pedidos, uma vez que a reconvenção é formulada na própria contestação e não tem valor da causa para subsidiar o referido cálculo (MIESSA, 2021, p. 413).

O artigo 85, § 6º, do CPC/2015 impõe o pagamento dos honorários sucumbenciais independente do conteúdo da decisão, inclusive nos casos de sentença sem resolução do mérito. Ainda, o artigo 90 do CPC prevê expressamente a condenação dos referidos honorários nas hipóteses de desistência, renúncia e reconhecimento do pedido.

Desistência e renúncia são atos próprios do reclamante, enquanto que o reconhecimento do pedido é ato da reclamada. A desistência põe fim ao processo sem resolução do mérito (CPC, art. 485, VIII), enquanto a renúncia e o reconhecimento do pedido acarretam a resolução do mérito (CPC, art. 487, III).

Parte da doutrina tem anunciado que o legislador reformista não acolheu, de forma proposital (silêncio eloquente), o princípio da causalidade ampla prevista no Código de Processo Civil.

Ao revés, adotou o princípio da sucumbência restrita ou creditícia, ou seja, manteve o tradicional modelo que condiciona sua incidência ao fato de ser a parte credora de determinado valor reconhecido judicialmente. Tais doutrinadores entendem que o fato gerador dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho se dá somente nas hipóteses de decisão com resolução do mérito, que resultem a existência de crédito em favor da parte vencedora.

Nesse sentido, leciona Rafael Edson Pugliese Ribeiro (2018, p. 247):

Postas essas considerações que identificam e que diferenciam o princípio da sucumbência e o da causalidade, fica claro compreender que a inserção do princípio da sucumbência no Processo do Trabalho não se fez acompanhar do princípio da causalidade de aplicação geral, senão somente pontual. O artigo 791-A e os seus cinco parágrafos trataram exclusivamente dos honorários advocatícios decorrentes da sucumbência, não da causalidade. Não há condição de vencido e vencedor, do ponto de vista material, nos casos de extinção do processo sem resolução do mérito. Para esses casos, há condenação em honorários advocatícios no Processo Civil por expressa disposição legal (CPC, art. 85, § 6º), mas não há essa previsão para o Processo do Trabalho. Portanto, o Juízo Trabalhista não poderá fixar honorários advocatícios nos casos de arquivamento por não comparecimento do

autor à primeira audiência, desistência da ação, renúncia ao pedido, abandono da causa, ou nos casos gerais de extinção sem resolução do mérito.

Entendemos que a CLT foi omissa sobre o tema, devendo incidir as regras do CPC por compatibilidade normativa e principiológica com o processo do trabalho (CLT, art. 769, CPC, art. 15), sendo devidos os honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho nas hipóteses de processos extintos sem resolução do mérito, bem como nos casos de renúncia e o reconhecimento jurídico do pedido.

Porém, defendemos que não se trata da aplicação ampla, pura e irrestrita do princípio da causalidade no processo do trabalho, mas de uma causalidade obtemperada com a processualística do trabalho, observadas as peculiaridades do processo laboral.

Desse modo, deverá responder o autor pelos honorários de sucumbência por ter dado causa ao processo e depois desistido dele ou renunciado ao direito material. Responderá o réu por ter exigido do autor a propositura da ação e reconhecido seu pedido de juízo (NEVES, 2016a, p. 216).

Entretanto, na hipótese de desistência, que resultará na extinção do processo sem resolução do mérito, somente haverá incidência dos honorários sucumbenciais após a apresentação/oferecimento da defesa pelo réu, uma vez que, antes de sua presença nos autos, não há como, objetivamente, demonstrar atuação efetiva do advogado da parte contrária no processo.

Ainda, na situação de reconhecimento jurídico do pedido, aplicam-se as diretrizes do artigo 90, § 4º, do CPC, ou seja, se o réu reconhecer a procedência do pedido e, simultaneamente, cumprir a prestação reconhecida, os honorários sucumbenciais serão reduzidos pela metade (MIESSA, 2021, p.403).

E mais, entendemos que no arquivamento da reclamação trabalhista (extinção do processo sem resolução do mérito) também não incidirá a verba honorária, pois ele ocorre antes da apresentação/oferecimento de defesa por parte do réu ao juízo.

Não é demais lembrar que no processo do trabalho o momento de apresentação da defesa é na audiência, nos termos do artigo 847 da CLT. Assim, não se pode considerar apresentada a defesa antes desse momento processual, mesmo que o documento conste do sistema do Processo Judicial eletrônico.

Se a parte vencedora ou seu advogado forem os recorrentes

pleiteando a majoração dos honorários sucumbenciais, não haverá exigência de depósito recursal, pois estes são de titularidade do advogado e não da parte litigante.

A renúncia ao título executivo, transitado em julgado, pelo exequente, não prejudica o pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais apurados no mesmo título, uma vez que os referidos honorários pertencem ao causídico que prestou os seus serviços jurídicos na busca pelo êxito da demanda⁷.

A pacífica jurisprudência do Colendo TST é no sentido de negar o pagamento dos honorários sucumbenciais no procedimento de produção antecipada de provas⁸.

Ressaltamos que a Justiça do Trabalho não tem competência para dirimir questões envolvendo honorários advocatícios contratuais, pois a relação entre o advogado e seu cliente é regida pelo Código Civil e não configura relação de trabalho⁹.

Por fim, não cabem honorários sucumbenciais nas reclamações constitucionais perante o Supremo Tribunal Federal, por tratar-se de ação de natureza constitucional destinada a preservar a competência do próprio STF e para garantia da autoridade de suas decisões, salvo em comprovada má-fé¹⁰.

5 Compatibilidade entre os honorários de sucumbência e o benefício da gratuidade judicial diante da decisão da ADI 5766 do STF

A concessão de gratuidade judicial não afasta a responsabilidade do beneficiário pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência, nos termos do artigo 98, § 2º, do CPC. Não obstante, a legislação processual civil estabelece a imediata suspensão de pagá-lo enquanto perdurar o estado de carência econômica do necessitado.

Com efeito, o Estado deve garantir o cumprimento do direito fundamental da assistência jurídica integral e gratuita. É verdadeiro desapeço ao direito e garantia constitucional da justiça gratuita e, por decorrência, ao princípio constitucional do amplo acesso à jurisdição impor ao beneficiário da justiça gratuita o pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais.

7 TST, AIRR – 1166-80.2017.5.14.0091, 2ª Turma, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, DEJT 07/05/2021.

8 TST, RR – 293-90.2018.5.09.0671, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, DEJT 26/02/2021.

9 TST, AIRR – 1003-60.2010.5.05.0491, 8ª Turma, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 05/02/2021.

10 STF, RCL 26405, AGR-ED, Rel. Min. Edson Fachin, 2ª Turma, DJE 04/03/2020.

O fato de o trabalhador, beneficiário da gratuidade judicial, ter percebido crédito trabalhista, reconhecido judicialmente e necessário à subsistência própria e de sua família, não elide, por si só, a situação de miserabilidade jurídica do beneficiário de tal benesse. É, portanto, inconstitucional a previsão do artigo 791-A, § 4º, da CLT que estabelece a utilização de crédito trabalhista, de natureza alimentar e impenhorável (CPC, artigo 833, IV), para pagamento de honorários sucumbenciais.

Da forma como redigido, o § 4º do art. 791-A da CLT deu margem a inúmeras decisões no sentido da possibilidade da mera compensação matemática de créditos auferidos pelo beneficiário de gratuidade de justiça, neste ou em outro processo, com o valor devido a título de honorários sucumbenciais. Tal circunstância, na prática, descambou em diversos casos de trabalhadores pobres na acepção jurídica do termo, que saíam devendo ao final das ações trabalhistas, após verem compensados os eventuais créditos.

A Lei n. 13.467/2017 também fere o princípio constitucional da isonomia (artigo 5º, CF/88), pois o legislador ordinário instituiu tratamento mais gravoso, restritivo e prejudicial ao demandante da Justiça do Trabalho do que o dispensado ao litigante da Justiça Comum, submetido às regras do CPC. O artigo 98, § 3º, do CPC, respeitando os direitos fundamentais de ampliação do acesso à justiça e da assistência jurídica integral e gratuita aos necessitados, estabelece que vencido o beneficiário, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob a condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos 5 (cinco) anos subseqüentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Nesse sentido, destaca Carlos Eduardo Oliveira Dias:

Note-se que esse quadro é severamente mais grave do que aquele estabelecido no CPC. Com efeito, o artigo 95, § 3º estabelece que, quando o pagamento da perícia for de responsabilidade de beneficiário da gratuidade judicial, ela poderá ser custeada com recursos alocados no orçamento do ente público e realizada por servidor do Poder Judiciário ou órgão público conveniado; ou ainda paga com recursos alocados no orçamento da União, do Estado ou do Distrito Federal, no caso de ser realizada por particular. Por outro lado, embora o § 4º estipule a possibilidade de a Fazenda Pública promover a execução

dos valores gastos com a perícia particular, o § 3º do artigo 98 do CPC estabelece que, vencido o beneficiário da gratuidade, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos 5 (cinco) anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (DIAS, 2018, p. 206-207).

Entendemos irrelevante que o autor tenha créditos futuros a receber, na medida em que estes têm natureza alimentar, sendo presumível que são necessários ao seu sustento e da sua família. Não cabe ao legislador condicionar o estado declarado pela parte na declaração colacionada com a inicial a créditos futuros, pois ainda que os receba, não se pode presumir que estes sejam suficientes a afastar a sua miserabilidade.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, antes do advento da Lei 13.467/2017, sempre foi no sentido de não haver nenhuma inconstitucionalidade ou mesmo incompatibilidade ontológica entre a condenação nos honorários de sucumbência e a concomitante concessão da gratuidade, na medida em que esta é condição suspensiva. Enquanto perdurar a situação fática de miserabilidade, mantém a gratuidade, não inviabilizando a sua condenação e a futura execução das despesas, caso a parte adquira condições de fazê-lo. Sobre o tema:

CUSTAS. CONDENÇÃO DO BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA.

O beneficiário da justiça gratuita que sucumbe é condenado ao pagamento de custas, que, entretanto, só lhe serão exigidas se, até cinco anos contados da decisão final, puder satisfazê-las sem prejuízo do sustento próprio ou da família: incidência do art. 12 da Lei n. 1.060/1950, que não é incompatível com o art. 5º, LXXIV, da Constituição. (STF – 1ª Turma, RE 184.841, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ. 08.09.1995).

Do artigo 12 da Lei n. 1.060/1950 extrai-se o entendimento de que o beneficiário da justiça gratuita, quando vencido, deve ser condenado a ressarcir as custas antecipadas e os honorários do patrono vencedor. Entretanto, não está obrigado a fazê-lo com sacrifício do sustento próprio ou da família. Decorridos cinco anos sem melhora de sua situação econômica, opera-se a prescrição da dívida. Portanto, o benefício

da justiça gratuita não se constitui na isenção absoluta das custas e dos honorários advocatícios, mas, sim, na desobrigação de pagá-los enquanto perdurar o estado de carência econômica do necessitado, propiciador da concessão deste privilégio. Em resumo, trata-se de um benefício condicionado que visa garantir o acesso à justiça, e não a gratuidade em si (STF – Tribunal Pleno, RE 249003 ED, Voto do Ministro Roberto Barroso, julgamento em 9.12.2015, DJE de 10.5.2016).

Em razão dessa situação, tramitou no Supremo Tribunal Federal (STF) a ADI 5766, proposta pela Procuradoria Geral da República, impugnando a constitucionalidade dos artigos 790-B, *caput* e § 4º, 791-A, § 4º e 844, § 2º, todos da CLT, com redação conferida pela Lei 13.467/2017, com relatoria a cargo do Ministro Luís Roberto Barroso.

Um dos argumentos contidos na petição inicial da ADI supra foi no sentido de que o recebimento de créditos trabalhistas pela via judicial não exclui a carência econômica do trabalhador.

De fato, na maioria das vezes, o trabalhador, desempregado e sem lastro financeiro, para cumprir a obrigação de pagamento dos honorários sucumbenciais, passará a ser devedor nos autos, embora seja beneficiário da justiça gratuita e tenha logrado algum êxito no pleito inicial. É importante consignar que a mera existência de créditos judiciais, obtidos em processos trabalhistas, ou de outra natureza, não é suficiente para afastar a situação de pobreza em que se encontrava a parte autora, no momento em que foram reconhecidas as condições do exercício do seu direito fundamental à gratuidade judicial.

O Supremo Tribunal Federal decidiu, então, em 20.10.2021, por maioria de votos, pela inconstitucionalidade do art. 791, § 4º da CLT, para estabelecer que pessoa natural e pessoa jurídica a quem tenha sido concedido o benefício da justiça gratuita ficarão imunes ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, sendo que estes ficarão suspensos pelo prazo de 2 (dois) anos, podendo somente ser cobrados caso comprovado no referido período que a parte sucumbente passou a dispor de recursos financeiros para tanto, consoante já estabelecido no Código de Processo Civil e na Constituição Federal.

Destacamos que o beneficiário da justiça gratuita somente suportará as despesas decorrentes dos honorários advocatícios sucumbenciais caso o credor demonstre a substancial alteração da condição socioeconômica do sucumbente no prazo de 2 (dois) anos após o trânsito em julgado da demanda.

Com efeito, a leitura do julgado da ADI 5766 deve ser realizada com cautela, pois pode ensejar certo grau de insegurança jurídica,

dado que foi declarada a inconstitucionalidade na íntegra do § 4º do art. 791-A da CLT, sem qualquer ressalva, no que se refere ao *caput* do dispositivo.

Diante de tal situação, necessária a utilização integrativa/supletiva da norma do CPC, que aponta estarem os honorários sucumbenciais compreendidos na gratuidade de justiça e a respectiva suspensão pelo prazo legal.

Após a decisão da ADI 5766, o TST já se manifestou no sentido da possibilidade de condenação do beneficiário de gratuidade de justiça em honorários de sucumbência, porém devendo esta condenação manter-se suspensa pelo prazo legal.

Destacamos o entendimento do Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior (RR – 719-74.2020.5.08.0117, RRAg 364-35.2018.5.09.0011) que:

[...] somente o § 4º do art. 791-A da CLT foi declarado inconstitucional. O *caput* do referido dispositivo, acrescido pela Lei n. 13.467/2017, que ampliou a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios de sucumbência em todas as causas trabalhistas, permanece íntegro, e aplica-se tanto ao empregador como ao empregado, desde que sucumbente no processo. [...] nessa suspensão de exigibilidade não reside inconstitucionalidade. Disposição idêntica encontra-se no art. 98, § 3º, do CPC de 2015, que disciplina a justiça gratuita relativamente à cobrança de despesas processuais decorrentes da sucumbência. [...] conclui-se, **em perfeita observância da decisão vinculante proferida pelo STF na ADI 5766/DF (acórdão pendente de publicação)**, que os honorários advocatícios sucumbenciais devem ser fixados, mesmo quando se tenha reconhecido o direito à gratuidade judiciária, nesse caso, contudo, a obrigação decorrente de sua sucumbência permanecerá sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executada se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que a certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência econômica que justificou a concessão da gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, a obrigação.

Da mesma forma, o relator Ministro Alberto Balazeiro, no RR 97-59.2021.5.12.0016, 3ª Turma, DJE 15.07.2022, decidiu que:

[...] o STF exclui a possibilidade de o beneficiário de gratuidade na Justiça do Trabalho ter obrigações decorrentes da sucumbência que

restem sob condição suspensiva de exigibilidade. Com isso, fica vedada a compensação automática, prevalecendo a possibilidade de que, no prazo de suspensão da exigibilidade, o credor possa demonstrar a alteração do estado de insuficiência de recursos do devedor, o que autorizaria a execução das obrigações sucumbenciais. Com isso, os honorários sucumbenciais devidos ficam com a sua exigibilidade em suspenso. Somente poderão ser executados se o credor, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que os certificou, demonstrar a alteração na situação de insuficiência de recursos do devedor. Contudo, essa prova não poderá decorrer da mera obtenção de outros créditos na presente ação ou em outras. Passado esse prazo, extingue-se essa obrigação do beneficiário.

Lembramos que são cabíveis os embargos à execução por alegação de violação à norma jurídica, para alterar sentença transitada em julgado, que condenou o beneficiário da gratuidade judicial ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, após a decisão da ADI 5766 do STF.

Entretanto, se a sentença transitou em julgado antes do posicionamento do STF, que somente vem a torná-lo em sentido contrário à interpretação dada pela decisão muitos anos depois, então a solução é a ação rescisória com o prazo de 2 (dois) anos a contar da data do trânsito em julgado da decisão do STF e não mais da data do trânsito em julgado da decisão, o que tende a mudar o panorama da execução em caso de inconstitucionalidade retroativa de normas trabalhistas.

Diz o § 15 do artigo 525 do CPC/2015, que,

[...] se a decisão referida no § 12 for proferida após o trânsito em julgado da decisão exequenda, caberá ação rescisória, cujo prazo será contado do trânsito em julgado da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal. (BRASIL, [2015]).

Vale dizer que o § 15 do artigo 525 do CPC, dispõe sobre a possibilidade de ação rescisória fundada em decisão de inconstitucionalidade posterior à formação da coisa julgada material.

Assim, a condenação do trabalhador beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários de sucumbência, quando decorrente de decisão transitada em julgado em data anterior à decisão do STF no julgamento da ADI 5766, só pode ser atacada por meio de ação rescisória.

A coisa julgada material está claramente garantida no artigo 5º,

XXXVI, da Constituição Federal. Nenhuma lei pode dar ao juiz poder para desconsiderá-la, até porque nenhum juiz pode negar decisão de membro do Poder Judiciário, razão pela qual, não há espaço para ação rescisória amparada em *ius superveniens*.

No mais, a cobrança dos honorários de sucumbência ocorrerá nos próprios autos (§ 1º, do artigo 24 da Lei n. 8.906/1994), no prazo de até 2 anos depois do trânsito em julgado, cujo esgotamento do lapso sem que a parte adquira condições financeiras de suportar o encargo, importará na sua extinção.

Portanto, em razão da decisão, com caráter vinculante, do STF na ADI 5766, prestigiando o princípio de amplo acesso ao Poder Judiciário, estando a parte sucumbente ao abrigo da gratuidade judicial, ficará imune ao pagamento da verba honorária enquanto se mantiver a condição de insuficiência econômica, impondo-se ao credor dos honorários a demonstração do afastamento de tal óbice, no prazo de dois anos do trânsito em julgado da decisão condenatória, não podendo ocorrer qualquer dedução do respectivo valor nos cálculos do crédito apurado.

6 Considerações finais

- A Lei n. 13.467/2017 trouxe mudanças significativas na estrutura dos honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho. Entretanto, regulamentou a matéria de forma genérica, possibilitando, a despeito de inúmeras dúvidas e divergências, a aplicação supletiva (CPC, art. 15 e CLT, art. 769) ao processo do trabalho, observadas as regras do art. 791 da CLT e os princípios da compatibilidade e singularidade da legislação processual trabalhista, dos artigos 85, 86, 87 e 90 do CPC.

- A Lei n. 13.467/2017 deve ser inserida no sistema jurídico processual trabalhista vigente observando-se as regras e princípios, bem como compatibilidade e constitucionalidade, do sistema processual como um todo, especialmente Constituição Federal e a própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

- O instituto da gratuidade judicial é previsto no artigo 790 da CLT e deve ser concedido ao autor e ao réu que não possuir condições econômicas de demandar em juízo, independentemente de a parte dispor de advogado particular.

- O fato de o trabalhador, beneficiário da gratuidade judicial, ter percebido crédito trabalhista em ação judicial não elide, por si só, a situação de miserabilidade jurídica do beneficiário de tal benesse, sendo

inconstitucional a previsão de compensação de crédito trabalhista, de natureza alimentar e impenhoráveis, para pagamento de honorários periciais e sucumbenciais.

- A gratuidade judicial deve ser concedida pelo Juízo mediante simples requerimento e a juntada aos autos de declaração de insuficiência de recursos para demandar em Juízo, assinada pela parte ou por advogado com poderes específicos para tanto, ou no caso da pessoa jurídica, a demonstração cabal de impossibilidade de arcar com as despesas do processo.

- Para afastar a presunção decorrente da declaração de pobreza da pessoa natural, a parte contrária tem o ônus de alegar e provar que, após a rescisão do contrato de trabalho por ela mantido, o autor estava em situação econômica que não permitisse afirmar sua pobreza no sentido legal, nos termos do art. 99, § 2º, do CPC.

- Não há nenhuma incompatibilidade ontológica entre a condenação nos honorários de sucumbência e periciais e a concomitante concessão da gratuidade, na medida em que esta é condição suspensiva, enquanto perdurar a situação fática de miserabilidade, não inviabilizando a sua condenação e a futura condenação, caso a parte adquira condições de fazê-lo.

- Em razão da decisão, com caráter vinculante, do STF na ADI 5766, prestigiando o princípio de amplo acesso ao Poder Judiciário, estando a parte sucumbente ao abrigo da gratuidade judicial, ficará imune ao pagamento da verba honorária enquanto se mantiver a condição de insuficiência econômica, impondo-se ao credor dos honorários a demonstração quanto eventual afastamento de tal óbice, no prazo de dois anos do trânsito em julgado da decisão condenatória, não podendo ocorrer qualquer dedução do respectivo valor nos cálculos do crédito apurado.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 nov. 2022.

BRASIL. *Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105.htm. Acesso em: 28 nov. 2022.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 28 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.766/DF*. Constitucional. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Lei 13.467/2017. Reforma Trabalhista. Regras Sobre Gratuidade de Justiça. Responsabilidade pelo Pagamento de Ônus Sucumbenciais em Hipóteses Específicas. [...]. Relator: Min. Roberto Barroso, 20 de outubro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur463492/false>. Acesso em: 28 nov. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. Comentários [ao art. 790] [...]. In: DIAS, Carlos Eduardo Oliveira et al. *Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Evolução dos honorários advocatícios no processo do trabalho. In: MIESSA, Élisson (coord.). *Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2019.

MIESSA, Élisson. *Curso de direito processual do trabalho*. 8. ed. São Paulo: JusPodivm, 2021.

MÔNACO, Fernanda Martins. Legitimidade para pleitear honorários sucumbenciais. *Revista de Processo*, São Paulo, a. 45, n. 309, p. 75-92, nov. 2020.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de direito processual civil*. 8. ed. Salvador: JusPodivm, 2016a.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Novo Código de processo civil comentado*. Salvador: JusPodivm, 2016b.

RIBEIRO, Rafael E. Pugliese. *Reforma trabalhista comentada*. Curitiba: Juruá, 2018.

SALES, Fernando Augusto de Vita Borges de. Honorários advocatícios e justiça gratuita no processo do trabalho em face da Lei 13.467/2017. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, a. 106, n. 984, p. 129-147, out. 2017.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus. *CLT comentada*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de et al. *Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.





Legislação comentada



Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022 – “Programa emprega + mulheres”

Act n. 14.457, September 21st, 2022 – “Hiring women plan”

Catarina Von Zuben *

Resumo: O presente artigo analisa algumas inovações trazidas pela Lei n. 14.457/2022, editada a partir da Medida Provisória n. 1.116/22, com supressões e alterações. Traz à discussão dispositivos legais que se entendeu relevantes, com destaques quanto a sua efetividade, ou não, em relação à proteção da maternidade, ao incentivo à parentalidade e à inserção laboral/manutenção no emprego das mulheres. Critica as previsões meramente propositivas contidas na lei em exame e conclui pela necessidade de medidas efetivas de proteção das mulheres no mercado de trabalho, inclusive a partir do Estado, com programas de incentivos fiscais e outros mecanismos ao incremento de empregabilidade de mulheres e de combate à discriminação.

Palavras-chave: Lei n. 14.457/2022; programa emprega + mulheres; efetividade; necessidade de iniciativa estatal.

Abstract: *This article analyzes the innovation within the act n. 14.457/2022, issued after interim order n. 1.116/22, with its suppressions and changes. It brings to light legal devices considered relevant, with highlighting its effectiveness, regarding maternity protection, encourage to parental as well as employment insertion on women job. It criticizes strictly propositional predictions included in this act and states the need of effective measures in order to protect women in the job, including government policies, through tax incentive plans and other mechanisms to increase women employment and discrimination struggle.*

Keywords: *Act n. 14.457/2022; hiring women plan; effectiveness; the need of government policies and incentives.*

* Desembargadora do Trabalho da 2ª Região, sendo anteriormente, por 15 anos, membro do MPT, exercendo, por 4 anos o cargo de procuradora-chefe, e, por dois anos, a Coordenação Nacional referente ao trabalho escravo e tráfico de pessoas. Foi advogada e servidora do TRT15.

Sumário: 1 Introdução | 2 FGTS como fonte de custeio de creches e de qualificação profissional | 3 Medidas previstas na Lei n. 14.457/2022 | 4 Natureza meramente propositiva das medidas previstas em lei | 5 Apoio à parentalidade na primeira infância | 6 Instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação | 7 Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho | 8 Mulheres vítimas de violência | 9 Igualdade salarial | 10 Considerações finais

1 Introdução

Analisando-se a Exposição de Motivos n. 15, de 27 de abril de 2022 (BRASIL, [2022d]), de autoria do Sr. Ministro do Trabalho e da Previdência Social, Sr. José Carlos Oliveira, que apresentou minuta de medida provisória à Presidência da República, constata-se que a proposta visava ao fomento da empregabilidade, não só de mulheres, mas, também, de adolescentes e jovens trabalhadores.

A partir da iniciativa, foi adotada, em 04 de maio de 2022, Medida Provisória, com força de lei, sob n. 1.116/22, que teve vigência no período de 05 de maio e 21 de setembro de 2022, quando então foi convertida, com alterações e supressões, na Lei n. 14.457/2022 (BRASIL, [2023]).

Enquanto vigente a medida provisória, foi prevista a criação do “Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes”. O objetivo era de se fomentar a contratação de 250 mil adolescentes e jovens em 2022 (BRASIL, 2022a), com importantes alterações legislativas, como o aumento do prazo máximo na aprendizagem de dois anos, para três, ampliação do limite de idade até vinte e nove anos para aprendizs inscritos em programas que envolvessem o desempenho de atividades vedadas a menores de vinte e um anos de idade, dentre outras inovações.

Contudo, com o advento da Lei n. 14.457/2022, as alterações trazidas pela Medida Provisória n. 1.116/2022 somente prevaleceram quanto à empregabilidade de mulheres, e, ainda assim, com alterações.

Evidenciado, assim, o esvaziamento da medida provisória, perdendo-se a oportunidade de promoção de qualificação profissional e empregabilidade de aprendizs.

2 FGTS como fonte de custeio de creches e de qualificação profissional

Do cotejo da Lei n. 14.457/2022 com a medida provisória que lhe deu origem, pode-se afirmar que, acertadamente, não foi aprovada a parte relativa à previsão de saque de valores existentes em contas

vinculadas ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para custeio de creches (artigos 1º, inciso I, “b” e 6º da MP) e qualificação profissional (artigos 1º, inciso III, “a” e 16 MP).

Os dispositivos previstos na Medida Provisória n. 1.116/2022 continuam, a respeito, flagrante inconstitucionalidade, por afronta direta ao inciso XXV do artigo 7º da Constituição da República, na medida em que este prevê que:

[...] são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas. (BRASIL, [1988]).

Igualmente, desrespeitava-se o inciso IV do artigo 208 da mesma Carta que dispõe que “o dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: [...] educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até 5 (cinco) anos de idade” (BRASIL, [1988]).

Sendo direito das trabalhadoras e dos trabalhadores a “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas” (BRASIL, [1988]), por parte do Estado brasileiro, não haveria como se transferir aos próprios beneficiários do direito, o ônus de custeá-lo.

No que se refere à previsão de saque de FGTS para qualificação de trabalhadoras, o mesmo vício de inconstitucionalidade padecia a citada medida provisória, eis que citado direito é expressamente assegurado pelo artigo 205 de nossa Constituição, cujo custeio, pelas empresas, consta dos artigos 149 e 240 de igual Diploma, e, ainda, de normativos infraconstitucionais.

Não fosse isso o bastante, trabalhadoras desprovidas de recursos para custeio de creches e sem qualificação profissional, já sacam, comumente, valores depositados em conta vinculada ao FGTS para atendimento de necessidades básicas, por ocasião de seus aniversários, conforme se tem da Lei n. 13.932/2019, além de outras hipóteses legais.

Segundo a Caixa Econômica Federal “até junho de 2022, cerca de 10,2 milhões de trabalhadores contrataram mais de R\$ 58,4 bilhões em operações de antecipação do saque-aniversário do FGTS” (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, [2023]).

A adesão saque-aniversário, permite inclusive, que empréstimos sejam contratados, ofertando-se o FGTS como garantia (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, [2023]).

Logo, a permissão constante da medida provisória, além de inconstitucional, desconsiderou a realidade social, em que o FGTS é, reiteradamente, sacado a fim de se buscar atender necessidades básicas dos trabalhadores, traduzindo-se como verdadeira complementação de renda.

3 Medidas previstas na Lei n. 14.457/2022

Segundo o artigo 1º da lei em questão, em 21 de setembro de 2022 foi instituído o “Programa Emprega + Mulheres”, com o objetivo de “inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho”, prevendo-se, para tanto, sete medidas a serem adotadas: apoio à parentalidade na primeira infância e por meio da flexibilização do regime de trabalho, qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional, apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade, reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, com instituição do “Selo Emprega + Mulher”, prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, e, estímulo ao microcrédito para mulheres.

A adoção de cada qual dessas medidas foi especificada em capítulos próprios, indicando-se o papel do empregador, das empregadas e dos empregados, dos serviços nacionais/sociais existentes, e, ainda, do Estado.

Contudo, ao se debruçar sobre os dispositivos respectivos, verifica-se, claramente, que esses papéis não foram fixados apropriadamente, implicando, em pouca ou quase nenhuma efetividade da lei em exame, conforme será exposto nos itens a seguir.

4 Natureza meramente propositiva das medidas previstas em lei

Salvo a previsão contida no artigo 23 relativamente à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), o que será objeto de tópico próprio, a maior parte dos dispositivos constantes na Lei n. 14.457/2022 não contém qualquer caráter coercitivo.

Há diversas expressões como “apoio”, “incentivo”, “estímulo”, que nada obrigam seus destinatários.

Prevê-se que os empregadores estão “**autorizados** a adotar o benefício de reembolso-creche” (BRASIL, [2022b], grifo nosso) (art. 2º), que por se tratar de condição benéfica, já era, obviamente, permitida pela legislação trabalhista.

Pela mesma lei, os “serviços sociais autônomos **poderão**, observado o disposto em suas leis de regência e regulamentos, manter instituições de educação infantil” (BRASIL, [2022b], grifo nosso) (art. 6º), o que já ocorre desde há muito tempo. No aspecto, constata-se retrocesso quanto ao que previa a Medida Provisória n. 1.116/2022, eis que esta, em seu artigo 7º, continha a determinação de que os:

[...] serviços sociais autônomos **manterão** ou **subvencionarão**, de acordo com a sua disponibilidade orçamentária, instituições de educação infantil destinadas especialmente aos filhos de empregadas e empregados [...]. (BRASIL, [2022c], grifo nosso).

Quanto à flexibilização de jornada de trabalho (art. 8º), a lei preconiza que “**no âmbito dos poderes diretivo e gerencial dos empregadores**” ela será possível, ou seja, em nada inovou ao ordenamento jurídico e não criou qualquer obrigação àqueles.

Igual situação se tem quanto à antecipação de férias individuais, uma vez que esta “**poderá ser concedida**” (BRASIL, [2022b], grifo nosso) pelo empregador (art. 10), sendo que este “**poderá** optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após a sua concessão, até a data em que for devida a gratificação natalina” (art. 11) (BRASIL, [2022b], grifo nosso).

Há, ainda, a previsão de que “o pagamento da remuneração da antecipação das férias na forma do art. 10 desta lei **poderá** ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias” (art. 12) (BRASIL, [2022b], grifo nosso); sendo que “o empregador **poderá** suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional” (art. 15) (BRASIL, [2022b], grifo nosso), hipótese em que “**poderá** conceder à empregada ajuda compensatória mensal” (§ 4º) (BRASIL, [2022b], grifo nosso). E demais outras medidas facultativas.

Sem a indispensável cogência de tais artigos, dificilmente haverá aplicação concreta de seu teor, até mesmo porque a implementação das medidas previstas implica ônus ao empregador, sem qualquer compensação junto ao Estado, o qual reservou para si, apenas, a obrigação de conceder “Selo Emprega + Mulher”, ainda sujeito a regulamento de autoria do Sr. Ministro de Estado do Trabalho e Previdência (artigo 28).

5 Apoio à parentalidade na primeira infância

A respeito, verifica-se um aparente avanço legislativo, uma vez que trouxe, para o mundo do trabalho, o fomento à parentalidade.

No entanto, numa análise mais detida sobre o teor da Lei n. 14.457/2022, constata-se que o legislador ainda se pautou em antigas formas de uniões familiares.

É certo, todavia, que da comparação entre o que se continha na Medida Provisória n. 1.116/2022 e o que se tem da citada lei, constata-se correção de algumas impropriedades, como a alteração da previsão contida no artigo 9º da MP que dispunha: “[...] promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da **paternidade**” (BRASIL, [2022c], grifo nosso) para (agora, com renumeração para artigo 8º): “[...] promover a conciliação entre o trabalho e a **parentalidade**” (BRASIL, [2022b], grifo nosso).

Além de corrigir a incorreção, inseriu o parágrafo único ao seu artigo primeiro (inexistente na Medida Provisória n. 1.116/2022) para esclarecer que a

[...] parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). (BRASIL, [2022b]).

Embora tenha assim procedido, em diversos dispositivos, ao fomentar o apoio ao exercício da parentalidade, manteve, contudo, os conceitos homem-mulher, pai-mãe e empregado-empregada.

O artigo 1º, inciso IV prevê: “para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade: a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos” (BRASIL, [2022b], grifo nosso) – deixando-se de se prever as relações familiares homoafetivas.

O artigo 2º, inciso II refere-se ao “benefício concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade” (BRASIL, [2022b], grifo nosso) – não se atentando para as guardas legais concedidas a familiares, como são os casos das avós e avôs que criam seus netos.

O artigo 3º, parágrafo único, por sua vez preconiza que: “o acordo ou a convenção a que se refere o caput deste artigo estabelecerá condições, prazos e valores, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade” (BRASIL, [2022b]) – deixando-se de considerar a condição de pai “solo” ou de pai adotante.

Tais dispositivos servem-se apenas como exemplo, uma vez que a diferença conceitual é constatada em vários artigos da Lei n. 14.457/2022, com algumas exceções, como é o caso do artigo 7º, quando há disposição expressa de que

na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II - A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, os empregadores deverão conferir prioridade: I - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade. (BRASIL, [2022b], grifo nosso).

O fato de se ter essa diferenciação de terminologia, com menção, em alguns dispositivos a pais, mães e filhos, e, em outros, a filhos, enteados ou crianças sob a guarda judicial, causa insegurança, ficando a critério do empregador interpretar ou não, sistematicamente, os artigos constantes da Lei n. 14.457/2022, o que poderá ensejar judicialização de questões que não ocorreriam se houvesse uniformidade no teor de cada qual dos artigos.

Aqui, decerto, poderão os sindicatos representativos dos empregados, na celebração das próximas normas coletivas, tentar junto aos sindicatos patronais ou com as empresas, diretamente, uniformizar a nomenclatura conferida, de forma a ampliar o conceito a fim de se buscar atingir a real intenção da lei, que é a proteção, efetiva da parentalidade, do pleno emprego, e, principalmente, da criança.

6 Instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação

Consta do art. 5º da Lei n. 14.457/2022:

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local

apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Parágrafo único. Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche previsto nos arts. 2º, 3º e 4º desta lei para todos os empregados e empregadas que possuam filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade ficam desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, nos termos do *caput* deste artigo. (BRASIL, [2022b]).

Citado artigo transcreve, quase que, integralmente, o §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT, que assim dispõem:

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (BRASIL, [1943]).

Contudo, não há previsão na lei em comento, qualquer menção à revogação de citados parágrafos ou a nova redação a eles conferida, o que, no mínimo, causará dúvidas quanto à coexistência de ambas as previsões.

Do cotejo de ambas previsões legislativas, tem-se que a recente é mais benéfica aos trabalhadores e às trabalhadoras, uma vez que condiciona o não fornecimento de instalações para guarda, sob vigilância e assistência, de recém-nascidos, ao reembolso de valores dispendidos com creches quando se tiver filho (e também crianças sob guarda, dada a interpretação sistemática que o caso requer) com menos de seis anos.

Assim, deverá o empregador, para se eximir da obrigação de possuir local apropriado para guarda, vigilância e assistência de recém-nascidos, custear creches para quem possuir filho, enteadado ou menor sob guarda com menos de 6 (seis) anos.

Aqui, o avanço parece inegável.

7 Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho

A Lei n. 14.457/2022 contém importante inovação não prevista na Medida Provisória n. 1.116/2022 ao dispor a respeito da prevenção e combate ao assédio e outras formas de violência no trabalho, determinando:

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

[...]

VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho [...]

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

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do *caput*

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

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei. (BRASIL, [2022b]).

Embora citados dispositivos refiram-se, expressamente, ao assédio sexual, complementam, expressamente com a previsão de “outras formas de violência” ou “outras formas de violência no âmbito do trabalho”.

Logo, está claro que o que se tem em mira, não é apenas a prevenção e o combate ao assédio sexual, mas, também, de outras formas de violências.

As diversas modalidades de assédio, como o moral e o organizacional, por se tratarem de violência, notadamente de ordem psicológica, com implicações psíquicas e físicas, devem ser compreendidos como contemplados pela lei em questão.

Assim sendo, os empregadores devem lançar mão das medidas previstas no art. 23, criando mecanismos para prevenção de práticas assediadoras/violadoras, detecção das transgressões, com ações efetivas para extinção da prática e punição administrativa dos agentes, sem prejuízo das ações judiciais a respeito.

Importante se destacar que essas medidas são obrigações dos empregadores que devam ter CIPAs, constituídas, sendo necessário, para integral cumprimento, promoverem-se alterações do todo constante na Norma Regulamentadora n. 05 a fim de se incluir, nas medidas nela previstas, ações relativas ao assédio, principalmente nos subitens do item 5.3 (atribuições) (BRASIL, [2022e]).

Por outro lado, em que pese se visar prevenir/coibir, o assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho em relação a mulheres, os dispositivos acima citados deixam clara a intenção de que as medidas protetivas devam ser tomadas em relação a todos os trabalhadores, independentemente de gênero, sendo certo que o inciso IV do artigo 23 faz referência expressa a “violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho” (BRASIL, [2022b]).

Pode parecer óbvia a conclusão, uma vez que para que haja um “ambiente laboral sadio, seguro”, o empregador e a CIPA, no âmbito

de suas atribuições, devem zelar pela proteção integral de seus empregados.

Entretanto, a proteção integral somente é possível, se houver ênfase, logicamente, para os mais vulneráveis como é o caso das trabalhadoras e dos trabalhadores negros e LGBTQIAPN+.

Ressalte-se, por fim, que o prazo previsto para implementação, 180 dias, deve ser observado para que se inicie fiscalização por parte da auditoria-fiscal do trabalho, e, ainda, investigação, se o caso, pelo Ministério Público do Trabalho.

8 Mulheres vítimas de violência

A empregabilidade de mulheres hipossuficientes e vítimas de violência doméstica e familiar já estava prevista na Medida Provisória n. 1.116/2022 e foi repetida na Lei n. 14.457/2022, o que, sem dúvida alguma, é uma importante inovação.

Entretanto, vislumbra-se pouca efetividade na medida, uma vez que a comprovação de tal situação é condicionada à apresentação de registro de ocorrência policial (§ 2º do artigo 16), o que é um desestímulo à trabalhadora vitimada, dada a inegável exposição de sua intimidade.

Além disso, nem todos os casos de violência doméstica e familiar são registrados, sendo certo que o conhecimento a respeito de sua ocorrência, parte das vezes, ocorre de maneira indireta, como acontece pelas faltas ao trabalho, comportamento da vítima e marcas de agressões.

Aqui, mais uma vez, o Estado tenta transferir ao empregador a responsabilidade que é sua e sem qualquer medida de incentivo, senão a concessão do “Selo Emprega + Mulher”, ainda sujeito a regulamento de autoria do Sr. Ministro de Estado do Trabalho e Previdência (artigo 28), conforme já exposto anteriormente.

9 Igualdade salarial

Nas disposições finais da Lei 14.457/2022 há a previsão de que (art. 30):

Às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos dos arts. 373-A e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. (BRASIL, [2022b]).

Novamente, nenhuma inovação advém de citado artigo, já que a vedação à discriminação (art. 373-A da CLT) e a equiparação salarial (art. 461 da CLT) já estavam expressamente previstas e com aplicação, não apenas às mulheres, conforme se tem da leitura de ambos os dispositivos.

Perdeu-se, mais uma vez, a oportunidade de se corrigir significativas distorções quanto à remuneração de mulheres, principalmente no que se refere à equiparação salarial, uma vez que ainda se mantém a vinculação ao tempo de serviço e tempo na função como critério de isonomia, o que prejudica, diretamente, as mulheres em idade reprodutiva e que se veem obrigadas, por conta da maternidade, a suspenderem seus contratos de trabalho.

A respeito, é de se registrar que, havendo na Lei n. 14.457/2022 diversos artigos com previsão de suspensão do contrato de trabalho das mulheres (e de homens, se assim quiserem) para qualificação profissional e/ou a acompanhamento do desenvolvimento dos filhos (enteados ou sob sua guarda), configura-se, no mínimo contraditória a reiteração do que já é previsto na CLT relativamente à equiparação salarial, com reforço de que o fator tempo seja pré-requisito para igualdade salarial.

Logo, mais uma vez, tem-se pelo total esvaziamento da lei em exame.

10 Considerações finais

Longe de se fomentar a parentalidade e a inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho, a Lei n. 14.457/2022, com exceção da inovação relativamente à obrigatoriedade de implementação de medidas de combate ao assédio, traduz-se em mera carta de intenções, sem obrigar os empregadores e as entidades do chamado "Sistema S", a implementarem medidas efetivas de proteção à maternidade e a empregabilidade.

Além disso, traz em seu bojo, nítida tentativa de transferir ao empregador, responsabilidade que é do Estado, sem previsão de contrapartida, salvo a concessão de selo, o qual, além de ainda estar sujeito a regulamentação, pouco proveito se vislumbra haver em favor de seu destinatário, já que se destina a concessão de linha de crédito (art. 25) a Microempresas e Empresas de Pequeno Porte que devem, anualmente, comprovar o atendimento dos requisitos da Lei n. 14.457/2022 (art. 26), sendo certo que as mesmas empresas já possuem outros meios de custeio, conforme se tem Lei n. 13.999/2020.

Por outro lado, incentivos ou benefícios fiscais poderiam ser

oferecidos às empresas para aumento da empregabilidade de mulheres, e, ainda, custeio/reembolso de creches, como foi o caso, por exemplo, no setor esportivo (Lei n. 11.438/2006).

Também, a instituição de programas com alocação de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT/ BNDES, seria medida simples a ser implementada e sem impacto em folha de pagamento.

Referências

BRASIL. Câmara dos Deputados. MP institui programa para estimular empregos para mulheres e jovens. *Agência Câmara de Notícias*, Brasília, DF, 6 maio 2022a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/871892-mp-institui-programa-para-estimular-empregos-para-mulheres-e-jovens/>. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. *Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.s 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, [2022b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. *Medida provisória n. 1.116, de 4 de maio de 2022*. Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2022c]. Disponível em: <https://legislacao>.

presidencia.gov.br/atos/?tipo=MPV&numero=1116&ano=2022&ato=21eQTVq1kMZpWTc48. Acesso em: 12 jan. 2023.

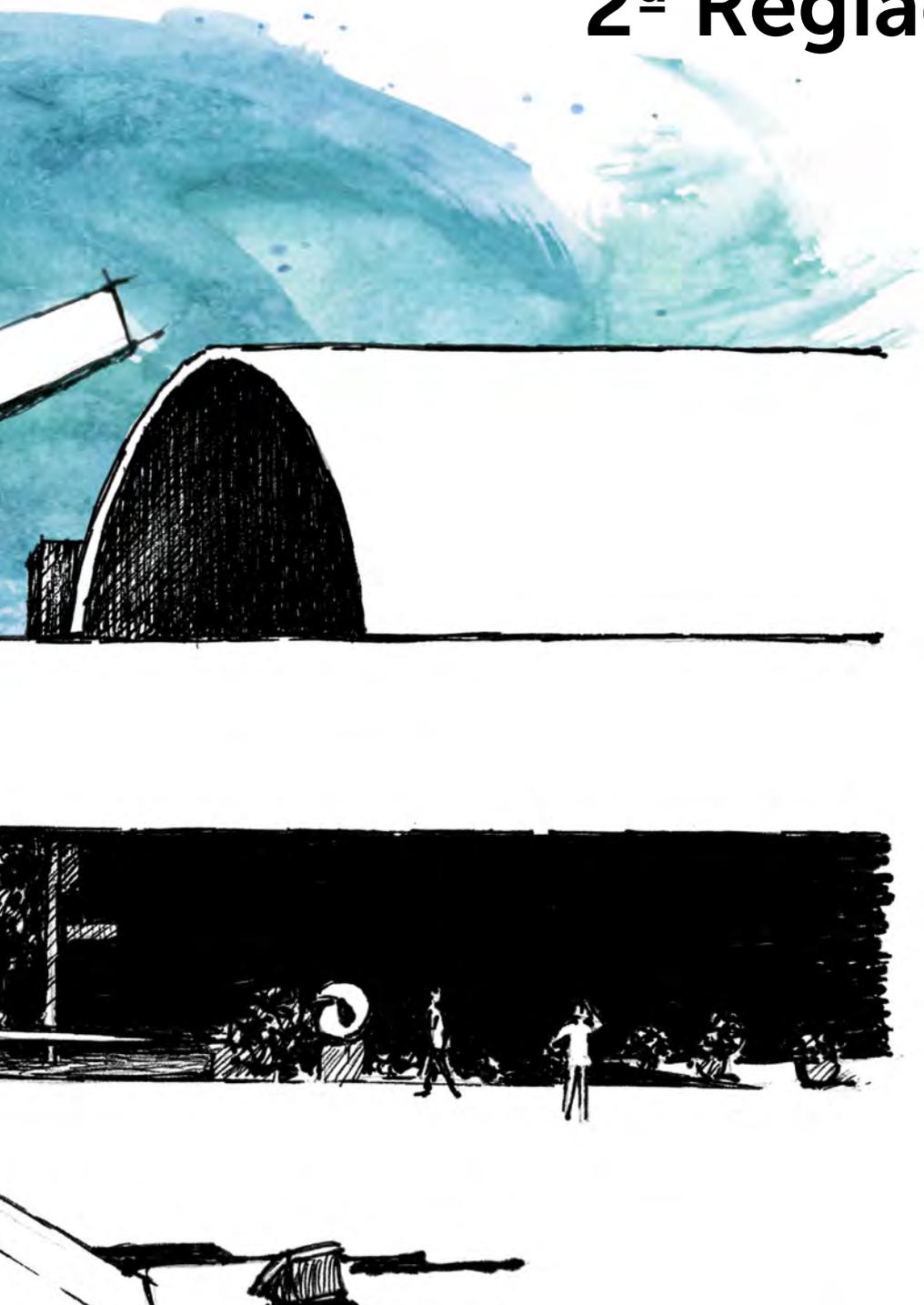
BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Exposição de motivos n. 15, de 27 de abril de 2022*. Autoria: Ministro José Carlos Oliveira. Brasília, DF, [2022d]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1116-22.pdf. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Norma Regulamentadora n. 5*. Brasília, DF, [2022e]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2023.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. *Orientações sobre o Saque-Aniversário do FGTS*. Brasília, DF, [2023]. Disponível em: <https://www.fgts.gov.br/Pages/sou-trabalhador/saque-aniversario.aspx>. Acesso em: 13 jan. 2023.



Registros da 2ª Região





Memória da Justiça do Trabalho

70 anos do primeiro concurso da magistratura trabalhista

70 years of the first contest of the labor magistracy

Lucas Lopes de Moraes*

Belmiro Thiers Tsuda Fleming**

Christiane Samira Dias Teixeira Zboril***

Resumo: O presente artigo descreve a realização do primeiro concurso da magistratura do TRT-2, seu contexto e alguns dos processos seguintes, que tiveram a importância de selecionar a primeira geração de juízes concursados da 2ª Região, tendo em vista o pioneirismo do TRT-2 na realização do certame, em 1953. Apresenta-se um panorama das principais mudanças ao longo dessas sete décadas, que passam pela publicação da Loman, pela promulgação da Constituição de 1988 e suas posteriores emendas, até culminar na realização do I Concurso Nacional Unificado, que fechou o longo ciclo dos concursos Regionais, inaugurado em 1953 pelo TRT-2. O artigo é resultado de uma pesquisa feita pelo Centro de Memória do TRT-2, que consultou o acervo histórico do Regional, no qual estão preservados todos os processos dos concursos da magistratura realizados no âmbito do TRT-2.

Palavras-chave: história da justiça do trabalho; concurso da magistratura; memória do judiciário; centro de memória.

Abstract: *This article describes the realization of the first TRT-2 judge contest and its context, and some of the following processes, which were important in selecting the first generation of judges from the 2nd Region. An overview of the main changes over these seven decades is presented, ranging from the publication of Loman, the promulgation of the 1988 Constitution and its subsequent amendments, to culminating in the First Unified National Contest, which closed the*

* Bacharel e licenciado em Ciências Sociais pela UNESP, mestre e doutor em Antropologia Social pela USP, servidor do Centro de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e membro do LabNAU - Laboratório do Núcleo de Antropologia Urbana da USP.

** Bacharel e licenciado em Ciências Sociais pela UNESP, servidor do Centro de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

*** Bacharel em Comunicação Social pela Faculdade Cásper Líbero, licenciada em História pela Uninove, servidora do Centro de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e membro da Associação Brasileira de História Oral.

long cycle of regional public examinations, opened in 1953 by TRT-2. The article is the result of research carried out by the TRT-2 Memory Center, which consulted the Regional historical archive, where the processes of the labor magistracy contests are preserved.

Keywords: *history of labor justice; public contest of judges; memory of the judiciary; memory center.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Antecedentes | 3 O I Concurso e algumas das suas histórias | 4 O fim da lista tríplice e o concurso mais longo da história | 5 Longo caminho até a unificação dos concursos | 6 Considerações finais

1 Introdução

Em 6 de janeiro de 1953 o presidente do TRT-2 à época, José Teixeira Penteado, determinou a abertura das inscrições do I Concurso da Magistratura Trabalhista da 2ª Região. O certame marcou a história da Justiça do Trabalho por ser o primeiro a ser realizado nessa justiça especializada no país, cumprindo as determinações do Ato TST n. 6/1952, que havia sido publicado há menos de um mês.

A partir de então, o ingresso dos magistrados de carreira passou a estar submetido à aprovação em concurso, estabelecendo os primeiros parâmetros para a profissionalização e consolidação da magistratura trabalhista. Setenta anos após a abertura desse concurso, e com 41 certames realizados pelo TRT-2, cabe ao Centro de Memória resgatar os pormenores desse momento histórico, e daqueles que se seguiram, constituindo um elemento importante da memória da instituição.

O presente artigo, elaborado pelo Centro de Memória do TRT-2, pretende descrever a realização do primeiro concurso da magistratura do Regional, seu contexto e alguns dos processos seguintes, que tiveram a importância de selecionar a primeira geração de juízes concursados da 2ª Região, tendo em vista o pioneirismo do TRT-2 na realização do certame. Além disso, apresenta-se um panorama das principais mudanças ao longo dessas sete décadas, que passam pela publicação da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Loman), pela promulgação da Constituição de 1988 e suas posteriores emendas, até culminar na realização do I Concurso Nacional Unificado, que fechou o longo ciclo dos concursos Regionais, inaugurado em 1953 pelo TRT-2.

2 Antecedentes

A Justiça do Trabalho foi instalada em 1941, com vinculação ao Poder Executivo. Portanto, apesar de sua denominação, ainda não integrava o Judiciário e seus juízes se encontravam em situação peculiar, pois exerciam a função de julgadores, sem pertencer ao Poder Judiciário e nem compartilhar de todas as prerrogativas que seus colegas de outros órgãos da Justiça possuíam.

A primeira geração de magistrados trabalhistas, portanto, foi selecionada a partir dos critérios estabelecidos pelo Decreto 6.596 de 12 de dezembro de 1940, nomeados pelo presidente da República, tendo como exigência principal serem bacharéis em direito. Alguns desses juízes, que assumiram a presidência das primeiras unidades judiciais do Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região, já possuíam experiência na atuação nas juntas de conciliação criadas em 1932, extintas com a instalação da JT, em 1941. Entre esses, temos os casos de Carlos de Figueiredo Sá e Homero Diniz Gonçalves (esse último, presidente do TRT-2 de 1967 a 1976), antigos presidentes das 7ª e 8ª juntas, respectivamente.

Outros foram selecionados devido à experiência pregressa no Judiciário, como Eduardo Vicente de Azevedo, ex-juiz federal, que estava afastado da judicatura, colocado em disponibilidade diante da extinção da Justiça Federal pelo governo de Getúlio Vargas, em 1938. Eduardo foi nomeado em 1941 para ocupar o cargo de presidente do CRT-2, sendo o primeiro a exercer essa função no Regional.

A escolha desses magistrados seguia as determinações legais, que deixavam a cargo do Presidente da República a nomeação dos membros dos Conselhos Regionais do Trabalho e dos presidentes das juntas. Entrava em jogo influência política, mas também reconhecida competência em questões jurídicas, e na *legislação social*, termo amplamente utilizado até a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. A CLT, por sua vez, unificou a legislação existente, mas em relação à seleção e nomeação dos juízes trabalhistas pouco mudou, tendo em vista que seu artigo 654 prescrevia os parâmetros estabelecidos pelo decreto de 1940.

As grandes mudanças na configuração da Justiça do Trabalho vieram com o Decreto-lei n. 9.797/1946, que alterou a denominação dos Regionais, de Conselhos para Tribunais, e os inseriu na composição do Judiciário, retirando-os da alçada do Executivo. A partir daquele momento, os juízes trabalhistas passaram a integrar o Judiciário, uma

alteração formal para algo que já se dava na prática. Um ponto importante que o decreto também alterou foi o artigo 654 da CLT, determinando que o ingresso na magistratura do trabalho deveria ocorrer por meio de concurso público. Uma peculiaridade dessa mudança foi que o cargo de ingresso foi alterado para juiz substituto apenas nos tribunais da 1ª e da 2ª Regiões (com sede nas cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo, respectivamente), os maiores do país naquele momento. Nos demais, o ingresso se dava, ainda, pelo cargo de juiz-presidente de junta.

Apesar de determinar a obrigatoriedade de concursos públicos para o ingresso na magistratura trabalhista, o Decreto n. 9.797/1946 não definia os critérios e muito menos os trâmites da seleção. Tal situação permaneceu até o final do ano de 1952, quando o Tribunal Superior do Trabalho publicou a Portaria TST n. 6/1952. O texto trouxe instruções quanto aos procedimentos a serem adotados para o ingresso de novos magistrados do Trabalho via concurso, como determinava o Decreto-lei n. 9.797/1946 e o próprio artigo 654 da CLT.

O ato, em seu artigo 2º, definiu que o candidato deveria atender às seguintes condições: ser brasileiro nato, quite com as obrigações militares, bacharel em direito, ter idoneidade moral comprovada por folha corrida e atestado de boa conduta, e ter idade entre 25 e 45 anos. Ainda, a portaria determinava o conteúdo da prova do concurso: direito do trabalho e legislação trabalhista, direito civil, direito judiciário civil e direito penal nos pontos em que serviam de subsídio ao direito do trabalho e à legislação trabalhista. Ainda, trazia as instruções para as etapas do processo: duas provas escritas e uma prova oral: uma de caráter doutrinário, com desenvolvimento de tese ou explanação de assunto sorteado e uma prática, envolvendo a aplicação de artigos da CLT. Esses artigos eram selecionados anteriormente e, no momento da aplicação, sorteados, sendo responsabilidade da banca a elaboração de uma questão prática a ser desenvolvida.

A aplicação das determinações do TST pelo TRT-2 foi imediata e em janeiro de 1953, menos de um mês após a publicação da regulamentação do concurso, o presidente José Teixeira Penteado tomou as providências para a abertura do I Concurso de provimentos de cargos de juiz do trabalho substituto do TRT-2, o primeiro a ser realizado no âmbito da Justiça Trabalhista. Em 6 de janeiro de 1953 foi publicado o edital de abertura das inscrições, assim como a composição da primeira Comissão Organizadora do Concurso, formada pelos juízes Wilson de Campos Batalha e Nebrídio Negreiros, e tendo a servidora Maria Anízia Fadigas Fontes como secretária.

3 O I Concurso e algumas das suas histórias

No início da década de 1950, a Justiça do Trabalho ainda se firmava como importante órgão componente do Judiciário. Em São Paulo, a presidência da 2ª Região enfrentava o desafio do aumento da demanda, face ao crescimento industrial e à inflação descontrolada, que geravam o aumento tanto de dissídios individuais quanto coletivos ajuizados no Regional. Somado a isso, o TRT-2 possuía uma ampla jurisdição territorial, responsável por unidades espalhadas por todo o estado de São Paulo e também pelo Paraná e Mato Grosso.

Seu corpo de magistrados, à época também composto por vogais (entre alheios ou representantes dos interesses de classe), tinha sido formado a partir dos critérios dispostos na legislação anterior. Muitos de seus membros eram juristas de reconhecida importância no meio acadêmico e também com longa carreira na justiça e no serviço público. Por isso, quando foi montada a banca avaliadora da prova oral do primeiro concurso da magistratura, toda ela foi composta por juízes do próprio Regional: Wilson de Souza Campos Batalha, responsável por examinar direito civil e constitucional; Nebrídio Negreiros, direito penal e do trabalho; e José Teixeira Penteado, direito judiciário civil e trabalhista.

O processo SA-SPE de 1953 está preservado no acervo histórico do TRT-2, e por meio de seus autos é possível resgatar muitos dos detalhes do certame. Ao total foram 31 inscritos no concurso, sendo todos homens. Desses, 21 tiveram suas inscrições deferidas e 17 conseguiram realizar todas as etapas do concurso. No final do processo, apenas 15 candidatos foram aprovados ao atingirem a nota de corte (5). O edital de convocação de 9 de março de 1953 determinava que os candidatos deviam comparecer nas dependências do TRT-2, no pequeno prédio da rua Quirino de Andrade, 193, onde realizaram a prova escrita.

Com relação à prova oral, as aplicações e avaliações, divididas por temas, ficavam sob a responsabilidade de um dos magistrados da banca. Por isso, tornou-se comum nos concursos da magistratura que seus candidatos passassem a estudar tanto a matéria quanto o entendimento de seus avaliadores. Era necessária a compreensão dos pontos sorteados e desenvoltura para adentrar em seus meandros e prever que tipo de abordagem o avaliador poderia solicitar do candidato.

Esse primeiro processo selecionou alguns magistrados que fizeram longa carreira no Regional, entre eles Gabriel de Moura Magalhães Gomes, segundo colocado, que foi vice-presidente do Regional de 1972

a 1974; e Nelson Ferreira de Souza, quinto colocado, presidente no biênio 1980-1981. Ambos tinham sido servidores do TRT-2 e atuavam como diretores de secretaria. Contudo, a história mais emblemática relacionada a esse concurso se refere ao primeiro colocado, Ildélio Martins. Tendo em vista a sua colocação, Ildélio entrou para a história como o primeiro juiz trabalhista concursado do país, ao tomar posse em 23 de setembro de 1953. Sua passagem pelo Regional foi breve, no entanto. Pois em dezembro de 1954, Ildélio pediu exoneração e seguiu sua carreira na advocacia. Mais tarde, seu caminho se cruzou novamente com a Justiça do Trabalho, ao assumir o cargo de ministro do TST em 1981, em vaga destinada ao quinto constitucional.

A inserção dos concursos como mecanismo de entrada na Justiça do Trabalho, apesar de conter em sua proposta a ideia de inserir conceitos menos arbitrários na seleção dos magistrados e estabelecer parâmetros técnico-burocráticos na avaliação dos perfis - rompendo com certo personalismo existentes nos critérios anteriores de nomeação -, ainda manteve um instrumento que causava controvérsia à época, que foi abolido anos depois do primeiro certame. Tratava-se da lista tríplice.

Esse mecanismo de nomeação, previsto na legislação da época e reiterado nas instruções do TST, determinava que, após a homologação do concurso, cada Tribunal precisava elaborar uma lista tríplice na qual devia constar o nome de três candidatos aprovados, respeitando a ordem de classificação. Essa lista era encaminhada ao TST, que a remetia ao Ministério da Justiça, para eventual nomeação pelo Presidente da República. Tal lista era tratada como uma mera formalidade, tendo em vista que o comum era que a escolha e nomeação pelo Presidente respeitasse o membro melhor classificado no concurso.

Logo no processo do primeiro concurso da magistratura trabalhista no TRT-2, a lista causou certos embaraços jurídicos. Em fevereiro de 1954, uma vaga foi disponibilizada, em razão da promoção de Ildélio Martins ao cargo de presidente de junta, o que exigiu que mais três nomes fossem encaminhados ao Presidente da República. Contudo, uma lista já tinha sido enviada na semana anterior, sem que o Presidente tivesse selecionado e nomeado o candidato. Sendo assim, a lista do dia 23 de fevereiro foi enviada com quatro nomes, para duas vagas. Essas situações se repetiram nas próximas edições do concurso e eram motivo de potenciais controvérsias jurídicas em torno da possibilidade de interpretação sobre qual candidato deveria ser nomeado para qual vaga.

Outro caso gerado pela lista, foi o de Marcondes Ancilon Ayres de Alencar, que chegou a concorrer a uma vaga por lista tríplice, mas não sendo escolhido, acabou por ficar de fora das nomeações e viu o prazo do I Concurso se esgotar, sem que fosse nomeado. O candidato entrou com um requerimento nos autos do processo, solicitando o reconhecimento de seu direito a uma vaga, contudo, foi julgado improcedente pelo TRT-2. Marcondes concorreu novamente no II Concurso da Magistratura, classificando-se na oitava colocação.

4 O fim da lista tríplice e o concurso mais longo da história

Com o sucesso da realização do primeiro concurso e o estabelecimento dos trâmites do processo, logo após o término do prazo da primeira edição, em abril de 1955, novo certame foi autorizado e, em 17 de maio de 1955, seu edital foi publicado. O II Concurso para provimento de cargo de juiz substituto do TRT-2 representou um salto no número de inscritos, que foi de 31 na primeira edição, para 109 na segunda. Desses, 51 foram aprovados. Foram selecionados vários nomes do direito, que se fizeram importantes na consolidação e ampliação do TRT-2 ao longo das décadas seguintes. Entre eles, é possível destacar nomes que ocuparam o cargo de presidente do Regional anos mais tarde, como Antônio Lamarca, Roberto Mário Rodrigues Martins, Rubens Ferrari, Helder Almeida de Carvalho e Nelson Virgílio do Nascimento (que, apesar de não ter tomado posse, seria nomeado desembargador do Regional pelo quinto constitucional, em 1968).

As mulheres também se destacaram, tendo em vista que Neusenice de Azevedo Barreto, Giselda Lavorato Pereira e Zélia Martins conseguiram sua aprovação no concurso. Neusenice, vigésima primeira colocada, foi a única das três a ser nomeada, em ato publicado em 1º de março de 1957. Tornou-se a primeira juíza do trabalho concursada do país. Mais de uma década atrás, em 1943, Sônia Sanches já tinha alcançado o feito de ser a primeira mulher a ocupar cargo de juíza suplente no CRT-1. Porém, sua nomeação respeitou a legislação da época, sem que fosse exigida, portanto, a aprovação em concurso.

O concurso da magistratura do trabalho da 2ª Região, já em sua segunda edição, apresentava-se como mecanismo de acesso à carreira que permitia superar, ainda que não sem resistências, os preconceitos e os entraves de gênero da época. A disparidade entre candidatos homens e mulheres vai diminuir gradualmente até o final da década de 1980, quando esses números se equilibraram.

Logo no início da década de 1960, mais um processo de seleção foi aberto, com a publicação do edital do III Concurso, em 11 de janeiro de 1960, contando com 126 inscritos, dos quais 51 foram aprovados (seis mulheres e 45 homens), mantendo a tendência de crescimento. Porém, foi o IV Concurso, iniciado em 1963, que ganhou destaque, por ter levantado mais uma vez questionamentos sobre a lista tríplice, em um episódio que ficou marcado na história da magistratura trabalhista e que seria um dos principais fatores para a extinção do mecanismo que gerava tanta controvérsia no processo de nomeação dos candidatos aprovados.

Iniciado em 16 de abril de 1963, o certame contou com a impressionante marca de 529 inscritos, uma escalada significativa nas inscrições. Desses, 61 foram aprovados (14 mulheres e 47 homens). Esse processo se iniciou às vésperas do Golpe Militar, que colocou os militares no poder no Brasil, e foi homologado já na vigência da Ditadura Civil Militar. O desembargador aposentado do TRT-2, José Carlos da Silva Arouca, em entrevista concedida ao Centro de Memória do TRT-2, em 2019, descreveu a experiência de participar desse processo, no qual foi aprovado, mas, devido à interferência do Governo da época, não teve seu direito à nomeação respeitado.

Arouca relatou que a prova do IV Concurso da Magistratura do TRT-2 estava marcada para março de 1964, mas no mesmo dia foi realizada a Marcha da Família com Deus pela Liberdade e, por isso, a prova foi suspensa. Eram dias de muita tensão, que antecederam o Golpe Militar do dia 31 de março de 1964, que levou ao adiamento da prova em alguns meses e mudou os rumos do país. José Carlos também lembrou os membros que compuseram a banca examinadora, formada por professores da Faculdade de Direito da USP e magistrados do TRT-2: o professor da faculdade de direito Alvino Lima foi o responsável por examinar direito civil, Bartolomeu Bueno ficou a cargo de direito constitucional e administrativo; por parte do TRT-2, Décio de Toledo Leite, juiz e ex-presidente do Regional, analisou processo do trabalho e processo civil, e o presidente do TRT-2, Hélio de Miranda Guimarães, examinou direito do trabalho.

Sem qualquer técnica de reprografia disponível, a questão trabalhista a ser resolvida por meio de uma sentença pelos candidatos foi ditada pela banca, levando cerca de 20 minutos para que todos pudessem anotá-la. Passado todo o processo, José Carlos da Silva Arouca, conhecido por sua atuação como advogado sindical, foi aprovado em quinto lugar. Entretanto, ele era observado de perto

pelos órgãos de repressão da época, e ao ter seu nome indicado em lista tríplice, não foi nomeado.

Em 13 de dezembro de 1965, o nome de José Carlos Arouca constou em lista tríplice enviada ao TST e encaminhada ao Ministério da Justiça e Negócios Interiores, pelo então presidente do TRT-2, Hélio de Miranda Guimarães. Na lista, o nome do magistrado aparecia em primeiro lugar, seguido por mais dois candidatos, respectivamente 7º e 8º na lista de classificação. Contudo, Arouca foi preterido. A essa lista, outras se sucederam, sem que o 5º colocado do concurso fosse nomeado.

Diante da situação, José Carlos da Silva Arouca impetrou mandado de segurança no Supremo Tribunal Federal (MS n. 18.672 de 1968), julgado procedente por unanimidade. O relator, ministro Aducto Lúcio Cardoso, fez constar no acórdão que a “exigência da lista tríplice, contida no artigo 135 da Constituição Federal não se aplicava às nomeações dos juízes trabalhistas” (BRASIL, 1964, p. 101). Sendo assim, o candidato encaminhou pedido ao TRT-2, para que a decisão do STF fosse cumprida, e que, ao invés da lista tríplice, fosse encaminhada ao Presidente da República “simples comunicação de existência de vaga, constando desta o nome do requerente e o decidido pelo Excelso Supremo Federal” (BRASIL, 1964, p. 101).

Apesar do requerimento de Arouca, as listas tríplíce continuaram a ser enviadas e seu nome preterido, ao ponto em que o prazo do concurso venceu e ele não teve seu direito à nomeação consumado. Nesse caso, a lista tríplice permitiu que o Presidente da República interferisse diretamente na escolha dos magistrados nomeados, sem que fosse respeitada a ordem de classificação no concurso. Foi apenas em 18 de novembro de 1968, por meio do Ato n. 38/1968 que o TST alterou as instruções relativas à seleção e nomeação de juízes trabalhistas substitutos. A partir daquele momento, os Tribunais Trabalhistas deveriam adotar as determinações do Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967, que tinha suprimido a exigência de lista, determinando que a admissão ao cargo inicial da carreira da magistratura do trabalho fosse efetuada segundo a ordem de classificação do concurso. Até então, a instrução baixada pelo TST, de 30 de abril de 1965, previa a expedição das listas.

Por fim, em 1971, o Ato n. 1/1971 do TST trouxe, em seu artigo 31, a reiteração às mudanças anteriores, extinguindo definitivamente a lista tríplice dos concursos da magistratura trabalhista. Já a justiça relativa ao direito não reconhecido de José Carlos da Silva Arouca, demorou mais tempo para ser feita. Após décadas de experiência na advocacia,

tornando-se uma das referências em direito sindical no Brasil, Arouca foi selecionado para ocupar vaga destinada à OAB pelo quinto constitucional, sendo nomeado desembargador do trabalho em 1999, mais de 30 anos após sua aprovação no concurso da magistratura.

Em maio de 1971, foi aberto o processo do V Concurso Público para juiz do trabalho substituto do TRT-2, com suas inscrições realizadas em agosto daquele ano. Se o certame anterior ganhou destaque pelas questões relativas à lista tríplice, o V Concurso ficou marcado por ter sido o mais longo concurso na história do Regional Paulista, tendo em vista que sua homologação ocorreu em 25 de abril de 1973, mas passou por duas prorrogações, que estenderam sua validade até 23 de abril de 1979. A legislação da época previa, por meio do artigo 654 da CLT, a validade de dois anos para os concursos para juízes, com possibilidade de renovação por mais dois, de maneira similar à atual. Dessa forma, em 1975, novo concurso deveria ser realizado.

Contudo, o Presidente da República, Ernesto Geisel, assinou, em julho de 1974, a Lei n. 6.087/1974, que determinou a possibilidade da prorrogação dos concursos por mais dois anos, e quando esse prazo estava para se esgotar, nova legislação entrou em vigor e foi determinada pela Lei n. 6.400, de 10 de dezembro de 1976, a prorrogação por mais dois anos dos concursos para juiz trabalhista em vigência.

Dessa forma, o V Concurso, da sua homologação até seu encerramento, durou seis anos, sem que novo certame fosse aberto. Esse concurso, com 726 inscritos, teve 80 aprovados (entre eles 24 mulheres e 56 homens) e foi o último realizado antes da publicação da Loman, que reforçou a obrigatoriedade da realização de concursos de ingresso na magistratura e definiu os parâmetros de ascensão na carreira.

5 Longo caminho até a unificação dos concursos

Ao longo da década de 1980, a frequência na realização dos concursos na 2ª Região aumentou gradualmente. Até 1979, apenas cinco certames tinham sido realizados. Somente nos anos de 1980 foram mais sete, sendo o décimo terceiro o primeiro realizado após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Nesse ínterim, foi se constituindo relativa paridade de gênero nas aprovações e no VII concurso, ainda no início da década, tivemos 14 mulheres aprovadas, em comparação aos 10 homens aprovados. Pela primeira vez nos concursos da magistratura do trabalho em São Paulo essa inversão aconteceu. Tal proporção se manteve, e ainda que nas edições seguintes essa prevalência tenha

oscilado, tal tendência, de cada vez mais mulheres ingressarem na Justiça do Trabalho como juízas, permitiu que o TRT-2 pudesse estar entre os Tribunais com maior equidade de gênero no acesso à magistratura de primeira instância no país.

Em 2019, o CNJ disponibilizou o *Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário*, fruto de um levantamento de dados em todos os tribunais do país. Na ocasião, o TRT-2 apareceu entre os tribunais com maior índice de mulheres na magistratura (57%), atrás apenas do TRT-5 (com 58%). Esses números apontam para o pioneirismo das magistradas do Trabalho, que nessa Justiça Especializada alcançaram papel de destaque ao longo dos anos. Como aponta o relatório do CNJ:

Na Justiça do Trabalho, a atuação das magistradas vem aumentando desde 1988, quando a participação feminina era de 37,3%. Durante os últimos dois anos as mulheres representaram 49,4% dos juizes em atividade e, em 2018, superou a metade do quadro, atingindo 50,5% quando avaliados somente os magistrados ativos. (BRASIL, 2019, p. 24).

Apesar dessas transformações importantes no perfil da magistratura trabalhista, mesmo após a publicação da Nova Constituição e da definição dos processos de ingresso na magistratura da segunda instância (por meio da regulamentação do quinto constitucional), ainda permanecia na Justiça do Trabalho a figura do juiz classista. Esses eram membros das antigas juntas de conciliação e julgamento, que ingressavam na magistratura por indicação das entidades de classe, e que podiam também ocupar cargo na segunda instância dos Tribunais Trabalhistas e no TST. Após anos de discussão sobre a sua permanência, em 1999, a Emenda Constitucional n. 24/1999 modificou os artigos 111, 112, 113, 115 e 118 da Constituição Federal. Foram extintos os juizes classistas da Justiça do Trabalho e convertidas as unidades judiciais de primeira instância (as juntas) em varas do trabalho, tendo em vista que a antiga denominação fazia referência justamente à sua composição: uma junta formada por um juiz-presidente de carreira e dois classistas.

Essa alteração definiu que o único modo de ingresso na magistratura da Justiça do Trabalho passava a ser por meio de concursos e no cargo de juiz substituto. Como aponta Souto Maior (2000), essas mudanças trouxeram transformações fundamentais para a Justiça do Trabalho, mas também geraram um intenso debate jurídico sobre a destinação das vagas remanescentes, no que tangia à quantidade destinada ao

quinto constitucional. Além da questão relativa à permanência de classistas na segunda instância nas Turmas dos Tribunais, que tiveram a garantia do cargo até a sua aposentadoria. Ainda, mas nas concepções de Túlio Velho Barreto (1998), os juízes classistas tinham, ao longo dos anos, se distanciando de sua função original de representantes de classe e auxiliares do juízo.

Porém, nos trâmites dos processos e nos critérios de ingresso, a mudança mais impactante ocorreria mais tarde. Em 2004, com a publicação da Emenda Constitucional n. 45/2004, foi estabelecida a obrigatoriedade da comprovação de no mínimo três anos de atividade jurídica pelos candidatos a juiz trabalhista. A emenda não estabelecia a definição e os parâmetros para a comprovação dessas exigências, por isso, entrou em ação o recém-criado Conselho Nacional de Justiça, previsto pela emenda e criado em 2005, que passou a atuar no estabelecimento de instruções e regulamentações relativas aos processos de seleção da carreira da magistratura. Como aponta José Maurício Pinto de Almeida (2015, p. 1205):

Inicialmente, a Resolução n. 11/2006, de 11 de janeiro, do Conselho Nacional de Justiça - revogada pela de n. 75/09, do mesmo CNJ, *regulamentou* o critério de atividade jurídica para a inscrição em concurso público de ingresso na carreira da magistratura nacional, considerando, em suma, (i) a necessidade de se estabelecerem regras e critérios gerais e uniformes, enquanto não for editado o Estatuto da Magistratura; e (ii) a existência de vários procedimentos administrativos, no âmbito do CNJ, indicando ser mister a explicitação do alcance da norma constitucional, especialmente o que dispõe o inciso I do art. 93 da Constituição Federal e sua aplicação aos concursos públicos para ingresso na magistratura de carreira.

A resolução do CNJ buscou regulamentar as definições da experiência jurídica, necessária ao ingresso na carreira da magistratura. Essa pode ser considerada uma das primeiras intervenções do CNJ em um campo antes sob responsabilidade do Supremo Tribunal Federal, o que não deixou de gerar, como aponta Almeida (2015), ampla discussão entre os juristas da época. Além disso, passou-se a debater as definições da "maturidade" exigida do candidato, que a partir da emenda de 2004 também precisava, até o seu vitaliciamento, passar por preparação e aperfeiçoamento nas Escolas de Magistratura.

Como destacam Feitosa e Passos (2017), a reforma do judiciário

trazida pela EC n. 45/2004, apesar de não estabelecer a obrigatoriedade de um curso inicial de formação dos magistrados, como em modelos adotados em outros países¹, apresentou a formação como uma dimensão importante da carreira da magistratura, além de buscar adequar o processo de ingresso “à exigência do estado democrático havendo vinculações importantes a princípios que regem a administração pública como moralidade, eficiência, publicidade, impessoalidade e isonomia da contratação” (FEITOSA; PASSOS, 2017, p. 22). Somado a isso, houve a instituição da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), pela Resolução n. 3/2006 do STJ, já prevista pela EC n. 45/2004. Já no âmbito da Justiça do Trabalho, o TST, por meio da Resolução Administrativa 1.140, de 1º de junho de 2006, do Tribunal Pleno instituiu a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat).

A partir de sua criação, o CNJ passou a atuar no aperfeiçoamento e unificação dos procedimentos adotados pelos Tribunais ao realizarem seus concursos. Um dos exemplos dessas medidas foi a Resolução n. 75/2009, a partir da qual foram estabelecidas as etapas obrigatórias dos concursos da magistratura:

[...] passando o concurso a contar com seis etapas, todas de caráter eliminatório, como objetivo de regulamentar e a uniformizar o procedimento e os critérios relacionados ao concurso de ingresso na carreira da magistratura do Poder Judiciário nacional. (FEITOSA; PASSOS, 2017, p. 23).

A formação dos novos magistrados se tornou preocupação do CNJ, com destaque para a Resolução n. 126/2011, que criou o Plano Nacional de Capacitação Judicial, estabelecendo as diretrizes de ação das Escolas Judiciais no processo de formação de magistrados e servidores.

Tais tendências levaram ao projeto de unificação dos concursos da magistratura trabalhista. Sob a coordenação da Enamat foi instituída uma comissão destinada a realizar estudos e a propor um modelo de Concurso Nacional Unificado de ingresso à Magistratura Trabalhista (Ato n. 5, de 9 de maio de 2014), em uma ação inovadora, pensada no interior da Justiça do Trabalho. Nesse ínterim, no âmbito do TRT-2, alcançava-se a marca impressionante de 40 concursos realizados, tendo em vista que no final do ano de 2014 foram abertas as inscrições para o 40º

1 Com destaque para o sistema de seleção francês, como aponta Passos (2018).

Concurso da Magistratura Trabalhista do TRT-2. Esse não foi o último, pois no início de 2016, em 18 de janeiro foi disponibilizado o edital da 41ª edição, a última realizada em âmbito Regional, antes da unificação. Os dados desse certame são impressionantes, se comparados com suas primeiras edições nos idos da década de 1950. Foram 6.444 inscritos, com a aprovação de 16 candidatos.

O último concurso fechou o ciclo iniciado em 1953, e demonstrou o crescimento exponencial da Justiça do Trabalho da 2ª Região, em dimensão e importância. Em 2016, a Resolução Administrativa n. 1.861, de 28 de novembro, regulamentou o concurso público unificado para ingresso na magistratura trabalhista, estabelecendo as cinco etapas do certame e definindo um único processo abarcando todos os Regionais Trabalhistas do país. Em junho de 2017, o edital da primeira edição foi disponibilizado. Na ocasião, o TRT-2 disponibilizou 100 vagas, de um total de 132 constantes no edital de abertura. A homologação desse certame histórico se deu em 18 de dezembro de 2018, com a aprovação de 245 candidatos.

Nos últimos anos, a legislação foi sendo adaptada, para se enquadrar às necessidades de um certame que passou a englobar todo o território nacional e os 24 regionais trabalhistas. Em 2022, o Ato n. 117 do CSJT reiterou os termos da Resolução CNJ n. 75/2009, explicitando o alinhamento dos concursos da magistratura trabalhista com os trâmites do Judiciário Nacional. Ainda no mesmo ano, tanto a Resolução n. 476 do CNJ quanto a Resolução Administrativa n. 2.368 do TST fizeram novas adequações.

6 Considerações finais

Após 70 anos da realização do primeiro concurso da magistratura pelo TRT-2, foram mais de 40 edições. Cada um desses processos conta uma parte importante da história da Justiça do Trabalho e da trajetória das pessoas que atuaram (e atuam) no Regional. O Centro de Memória do TRT-2 tem resgatado, aos poucos, essas histórias, ao localizar e pesquisar documentos preservados no acervo permanente da instituição. São caixas e caixas de processos, que resistiram ao tempo, a partir do trabalho minucioso do setor de Gestão Documental do TRT-2 e que estão disponíveis para a consulta do público em geral. Por isso, o artigo apresentado, que de forma alguma esgota as potencialidades desse acervo expressivo, buscou trazer um panorama sobre esses 70 anos de instituição de uma política pioneira na Justiça do Trabalho, que

adequou a instituição aos parâmetros de exigência e excelência que devem orientar a seleção de magistrados e magistradas no Judiciário Brasileiro.

Com parte do trabalho do Centro de Memória do TRT-2, espera-se que o artigo possa suscitar a curiosidade e o interesse acadêmico em relação ao acervo do Regional, para que mais pesquisas sejam realizadas e possam resgatar parte importante da memória da Justiça Trabalhista e seu papel na história do país.

Referências

ALMEIDA, José Maurício Pinto de Almeida. O requisito de três anos de atividade jurídica ao ingresso na carreira da magistratura brasileira. *RJLB*, Lisboa, a. 1, n. 1, p. 1197-1219, 2015. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2015/1/2015_01_1197_1219.pdf. Acesso em: 19 dez. 2022.

BARRETO, Túlio Velho. Como se faz um juiz classista? *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, v. 5, n. 10/11, p. 37-53, 1998.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Emenda Constitucional n. 24, de 9 de dezembro de 1999*. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classista na Justiça do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967*. Altera dispositivos das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.

5.542, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [1967]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 jan. 2023.

BRASIL. *Decreto-lei n. 6.596, de 12 de dezembro de 1940*. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1940]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d6596.htm. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei n. 9.797, de 9 de setembro de 1946*. Altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho referentes à Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1946]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-9797-9-setembro-1946-417552-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. *Lei complementar n. 35, de 14 de março de 1979*. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional. Brasília, DF: Presidência da República, [1979]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. *Lei n. 6.087, de 16 de julho de 1974*. Dá nova redação ao § 3º do Artigo 654 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei número 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [1974]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6087-16-julho-1974-357341-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. *Lei n. 6.400, de 10 de dezembro de 1976*. Prorroga o prazo de validade dos concursos para provimento dos cargos de Juizes Substitutos do Trabalho, estipulado pela Lei n. 6.087, de 16 de julho de 1974. Brasília, DF: Presidência da República, [1976]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6400-10-dezembro-1976-357100-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Resolução n. 3, de 30 de novembro de 2006*. Dispõe sobre a instituição da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados e dá outras providências. Brasília, DF: STJ, [2006a]. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/8339/Res_3_2006_PRE_Atualizado.pdf. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *IV Concurso para provimento de cargo de juiz do trabalho substituto*. São Paulo: TRT2, 1964.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Processo SA-SPE de 1953: I Concurso para provimento de cargo de juiz do trabalho substituto*. São Paulo: TRT2, 1953.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução administrativa n. 1.140, de 1 de junho de 2006*. Institui a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat). Brasília, DF: TST, [2006b]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/4351>. Acesso em: 19 dez. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário*. Brasília, DF: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 75, de 12 de maio de 2009*. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília, DF: CNJ, [2009]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100>. Acesso em: 19 dez. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 126, de 22 de fevereiro de 2011*. Dispõe sobre o Plano Nacional de Capacitação Judicial de magistrados e servidores do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, [2011]. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_126_22022011_03042019144222.pdf. Acesso em: 19 dez. 2022.

FEITOSA, Gustavo Raposo Pereira; PASSOS, Daniela Veloso Souza. O concurso público e as novas competências para o exercício da magistratura: uma análise do atual modelo de seleção. *Sequência Estudos Jurídicos e Políticos*, Florianópolis, n. 76, p. 131-154, ago. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2017v38n76p131>. Acesso em: 19 dez. 2022.

PASSOS, Daniela Veloso Sousa. *Concurso público para a magistratura: repensando o modelo de seleção e o papel dos juizes na democracia brasileira*. 2018. 279 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação em Direito Constitucional, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Efeitos da Emenda Constitucional n. 24/99 e as armadilhas das recentes reformas trabalhistas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 11, p. 41-46, 2000.





Ações
em
destaque

Um olhar em torno da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual e Comissão de Igualdade e Diversidade do TRT-2: atuação em 2022

A look at the Commissions to Combat Moral and Sexual Harassment and Equality and Diversity of the Second Regional Labor Court: performance update for 2022

Patricia Almeida Ramos *

Resumo: O presente artigo tem a pretensão de divulgar os trabalhos da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual e da Comissão de Igualdade e Diversidade, que atuaram de forma conjunta em 2022, em prol da conscientização sobre temas afetos ao “assédio moral”, “assédio sexual”, “respeito à diversidade” e a propagação dos valores de igualdade, não só no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região, mas no seio da sociedade, de um modo geral. A proposta foi expor, de forma detalhada, as estratégias e ações executadas pelos referidos grupos, sempre tendo em mente a importância da instalação do debate franco e aberto em torno desses temas junto aos magistrados/magistradas, servidores/servidoras e todos/todas aqueles/aquelas que fazem parte do ecossistema do TRT-2.

Palavras-chave: combate ao assédio moral e sexual; respeito à diversidade; fomento à igualdade; combate à discriminação vexatória; promoção da dignidade e respeito à pessoa humana.

Abstract: *This article intends to publicize the work of the Commission to Combat Moral and Sexual Harassment and the Commission for Equality and Diversity, which worked together in 2022, with the purpose of raising awareness about issues related to “moral harassment”, “sexual harassment”, “respect for diversity” and the propagation of the values of equality, not only within the scope of the Second Regional Labor Court, but within society in general. The proposal was to expose, in detail, the strategies and actions carried out by the referred groups, always keeping in mind the importance*

*Bacharel em Direito pela USP. Mestre em Ciências Jurídico-Laborais pela Universidade de Coimbra. Juíza Titular da 69ª VT/SP. Integrante da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual e Comissão de Igualdade e Diversidade, ambas do TRT-2.

of installing a frank and open debate around these subjects with the magistrates, public servants and all that are part of the TRT-2 ecosystem.

Keywords: *combating moral and sexual harassment; respect for diversity; the promotion of equality; combating vexatious discrimination; the promotion of dignity and respect for human beings.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Bases de atuação | 3 Iniciativas | 3.1 Rodas de Conversas | 3.2 Semana da Diversidade | 3.3 Ciclo de Integridade 2022 | 3.4 Campanhas | 3.5 Reflexão/Conscientização/Capacitação. Ações | 3.6 Convocação de colaboradoras e colaboradores | 4 Relações Institucionais | 5 Assédio – denúncias | 6 Considerações finais

1 Introdução

O termo assédio encontra-se definido no Dicionário da Língua Portuguesa Michaelis como

I Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc. (ASSÉDIO, [2023]).

Aparece, com frequência, jungido ao vocábulo *moral*, quando adquire um sentido específico, mais incisivo e nefasto: o processo de persuasão indireta, composto por uma série de ações ou omissões, de aparência ingênua, mas que, em seu âmago, visam à desestabilização psicológica e a aniquilação do “outro”. Trata-se de uma forma de violência secreta, silenciosa e, num primeiro momento, quase imperceptível, mormente porque seus efeitos se propagam na esfera íntima da vítima. Traduz-se em uma imposição de posicionamento (ou vontade), através de meios obscuros e repugnantes que, em princípio, não deixam rastros hábeis a evidenciar nem sequer a própria existência da relação perversa, quanto menos seu “vilão”.

O advento da Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – que versa sobre a violência e assédio no trabalho – representa um marco no enfrentamento da mazela e, mesmo que ainda não ratificada pelo Brasil, serve, por certo, de norte, sob todos os enfoques, no que tange à matéria. Cite-se, como pertinente, a definição do instituto, empreendida no artigo 1º., “a”, cujo teor abaixo

transcrevo, invocando o seu conteúdo como parte integrante da presente decisão:

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero; [...]. (OIT, [20–], grifo nosso).

Em atenção a essas perspectivas, a Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual em parceria com a Comissão de Igualdade e Diversidade, ambas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, buscaram, em 2022, focar seus esforços na conscientização e capacitação sobre os temas “assédio moral”, “assédio sexual” e “respeito à diversidade”, sempre tendo em mente a importância da discussão franca e aberta em torno deles entre magistrados/magistradas, servidores/servidoras e todos/todas aqueles que fazem parte do ecossistema do TRT-2.

Eis a estrutura adotada como estratégia de atuação no último ano:

2 Bases de atuação

* optou-se pela ampla abrangência de atuação, em face da multiplicidade de atores/atoras sociais que integram o quadro funcional do TRT-2 e outros tantos que frequentam diariamente as unidades que dele fazem parte, seja na qualidade de prestadores/prestadoras de serviços de empresas terceirizadas, como na condição de membros do Ministério Público, advogados/advogadas, jurisdicionados/jurisdicionadas, enfim, representantes da sociedade como um todo, além da sociedade de um modo geral.

* a reflexão, conscientização e capacitação foram consideradas como imprescindíveis para a quebra de paradigmas calcados em vieses deturpados que vão de encontro com a dignidade da pessoa humana, com os direitos humanos e direitos fundamentais.

* adotou-se, como princípio, democratização nas decisões, com vistas a atrair os(as) próprios(as) destinatários(as) das ações e políticas no contexto do planejamento e execução das atividades da Comissão (magistrados e magistradas, servidores e servidoras).

* buscou-se a multiplicação dos focos de apoio, através da formalização de parcerias, internas e externas.

3 Iniciativas

Tendo em mente os parâmetros acima explicitados, a Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Comissão de Diversidade e Igualdade, em conjunto, deram continuidade/concretizaram os seguintes projetos:

3.1 Rodas de Conversas

Trata-se de importante canal de diálogo de iniciativa institucional, empreendido a partir da parceria firmada com a UNINOVE, e que tem como intuito a promoção de valores essenciais à estrutura do TRT-2.

O projeto teve início em agosto de 2020 e vem se desenrolando, através de reuniões semanais, mediadas por uma psicóloga professora vinculada à entidade de ensino em questão. Os encontros buscam fomentar, de maneira segura, respeitosa e sigilosa, o diálogo e a troca de experiências sobre temas específicos, ligados à diversidade, igualdade e violências em suas mais variadas formas.

As técnicas utilizadas conduzem a reflexões capazes de atingir os mais variados aspectos dos(as) participantes, tendo em mente o ambiente e relações de trabalho, a busca pelo prazer e realização profissional e os desafios da conciliação com a vida pessoal e familiar.

Tal medida representa valiosa forma de humanização das relações dentro do TRT-2, proporcionando a ampliação de horizontes, o compartilhamento de estratégias de enfrentamento para as variadas dificuldades em comum, o desenvolvimento de empatia e o exercício do acolhimento, o que acaba por fortalecer identidades e suas subjetividades a repercutir externamente, na solução de conflitos pessoais e/ou profissionais.

As "Rodas" foram idealizadas para a forma presencial, todavia sua implementação, desde meados de 2020, deu-se de modo virtual, em face da pandemia de covid-19. Os elos de solidariedade e união diante do momento mundial de fragilidade e insegurança repercutiram individual e coletivamente, colaborando diretamente para o sucesso da empreitada.

Os encontros no período de 2022 discutiram os seguintes temas: Como você tem cuidado de sua saúde mental na vida pessoal e

profissional; Uso da internet e dependência das redes sociais; Talentos nas artes: colegas músicos, poetas, desenhistas e mais; Mães e pais em home office; Histórias de viagens e diversidade cultural; Inclusão da pessoa com deficiência nas organizações; Adiamento da aposentadoria; Comunicação não violenta: formas e abordagens eficientes; Empatia e acolhimento no contexto atual; O impacto das perdas e do luto na vida pessoal e profissional; Inteligência emocional; Relações interpessoais no ambiente de trabalho e seu impacto na produtividade; Impulsividade e seus desdobramentos no local de trabalho e Ansiedade e impacto na vida profissional.

3.2 Semana da Diversidade

Integrante do Calendário de Atividades das Comissões, a versão de 2022 do evento também inovou ao ser estruturada à luz dos resultados provenientes da Pesquisa de Clima Organizacional realizada no TRT-2 em 2021; desta depreendem-se números que dão conta da prática de assédio moral em um modo global na seara do tribunal, mas com maior ênfase em face de pessoas consideradas integrantes de grupos sociais historicamente excluídos e que despontaram como aqueles com maior potencial para a condição de vítima de agressões.

Tal conclusão foi possível a partir da reestruturação dos dados da Pesquisa de Clima com recortes interseccionais de diversidade; a partir de então, os temas da “Semana da Diversidade 2022” foram fixados de acordo com as necessidades mais prementes de conscientização e aprendizado.

Procurou-se, dessa vez, dar maior voz às servidoras e servidores, atribuindo-lhes a responsabilidade principal tanto pela exposição das palestras ao longo da semana, como pelo compartilhamento de experiências vivenciadas no cotidiano do próprio Tribunal.

Ainda na esteira do recorte interseccional, para que o evento tivesse mais representatividade e abrangência, firmou-se parceria com a Comissão de Acessibilidade e Inclusão do TRT-2. Ademais, a SECOM planejou e executou um plano de comunicação envolvendo diversas contas oficiais do TRT-2 e em veículos e momentos diferentes.

Para uma melhor consistência de aprendizado e reflexão, a “semana da diversidade 2022” foi precedida de dois eventos preparatórios antecedentes com os temas “Discriminação em Razão da Deficiência”; “Justiça Restaurativa: uma forma humanizada para tratar casos de assédio”; “Considerações sobre a Pesquisa de Clima

Organizacional/2021” e “Introdução à diversidade”, com o doutor em Direitos Humanos e colunista Thiago Amparo. A semana contou com palestras com os temas “Diversidade LGBTQIA+”; “Diversidade de Gênero”; “Diversidade Geracional”; “Diversidade de Origem” e “Diversidade Étnico-Racional”.

3.3 Ciclo de Integridade 2022

Em complemento à Semana de Diversidade, a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação instituída pela Resolução CNJ nº 450/2022 foi incorporada ao “Ciclo de Integridade 2022” a fim de contribuir com a diminuição e eliminação da cultura de assédio moral e sexual. A realização se deu por iniciativa da Escola Judicial, Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos e da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual do TRT2 entre os dias 18 e 20 de julho.

As palestras abordaram os temas: Ética, proferida pelo Prof. Dr. Leandro Karnal; Assédio Moral pela procuradora do MPT Melícia Alves de Carvalho Mesel; Assédio Sexual pela conselheira do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, Luanda Pires; Integridade e o Código de Ética pelo diretor da SGP Márcio Vinícius Gimenes Milan e Comunicação Não Violenta pela psicanalista, escritora e apresentadora Elisama Santos.

3.4 Campanhas

As Comissões debruçaram-se, ao longo do período, na elaboração e divulgação de campanhas informativas e educacionais, a partir de diversos enfoques dos temas “diversidade”, “assédio moral” e “assédio sexual”, no intuito de atingir diretamente os magistrados, as magistradas, os servidores, as servidoras e os demais atores e atoras vinculadas ao ecossistema da Justiça do Trabalho da 2ª Região.

Destaca-se a constituição de um “Calendário da Diversidade”, no qual encontram-se arroladas datas representativas de exaltação e luta em prol da dignidade e respeito aos direitos humanos e fundamentais, de um modo geral e que figuram como marcos para movimentos de atuação em face de grupos oprimidos, como é o caso do dia 08.03 (dia internacional da mulher), 21.03 (dia internacional contra a discriminação racial), 28.06 (dia do orgulho LGBTQIA+), 25.07 (dia internacional da mulher negra), etc.

Neste ponto, as Comissões contaram com o apoio e atuação imprescindível de parte da SECOM que, em constante interação, não

só divulgou os trabalhos como elaborou matérias educativas (de forma escrita e/ou através de mídia) sobre os temas, publicando-as em todos os veículos de comunicação de acesso do TRT-2 (site, redes sociais, imprensa externa etc.).

3.5 Reflexão/Conscientização/Capacitação. Ações

Além da “Semana da Diversidade” foram realizados outros seminários, palestras, *lives*, com fins de reflexão, debate, informação e capacitação sobre questões afetas à diversidade, igualdade, inclusão, prevenção e combate à discriminação e, também, ao assédio moral e sexual, sempre envolvendo os mais variados eixos de atuação da Comissão.

Ressalte-se que a grande maioria dos eventos contou com o apoio institucional e financeiro da EJUD-2, parceira essencial para a concretização das propostas culturais da Comissão.

Os eventos que abordaram os seguintes temas: “Identificando e Combatendo a Violência Doméstica”; “Curso: Antirracismo para seguranças do TRT-2”; “Ciclo de Palestras: Feminismo indígena”; “Carolina Maria de Jesus: do Quarto de Despejo a nossa sala de visita” e “Perspectivas sobre identidade de gênero e orientação afetivo-sexual”.

3.6 Convocação de colaboradoras e colaboradores

Diante da enorme demanda de trabalho no âmbito das Comissões e, em face da necessidade de envolvimento do maior número de pessoas interessadas e comprometidas em combater a discriminação e construir novos e plurais paradigmas mais próximos dos valores constitucionais calcados na dignidade da pessoa humana, o projeto de integração de colaboradoras e colaboradores ganhou corpo.

Em 2021, através da publicação de edital específico, vários magistrados/magistradas e servidores/servidoras inscreveram-se para auxiliarem nas atividades das Comissões, submetendo-se, na sequência, a um curso de capacitação especificamente elaborado para eles e elas, com duração de quatro dias.

O grupo, hoje constituído por aproximadamente 30 pessoas assumiu o compromisso de estudos e reflexão permanente, sempre com vistas à elaboração de estratégias em prol da implementação das políticas combate ao assédio moral e sexual, bem como de respeito à diversidade e fomento à igualdade no âmbito do TRT-2.

Destaque-se que, parte dessas colaboradoras e colaboradores:

- a) é responsável pela alimentação da aba destinada à “diversidade e igualdade” no site do TRT-2;
- b) elaborou e analisou estudo sobre os dados da Pesquisa de Clima Organizacional, sob o enfoque das interseccionalidade e
- c) auxiliou a idealização e concretização dos planos envolvendo a “Semana da “Diversidade em 2022”.

4 Relações institucionais

Ao longo do último ano, a instituição de parcerias e a realização de atividades compartilhadas com outros segmentos, não só internos do TRT-2, como no âmbito externo, consubstanciou-se em um dos vetores que mais impulsionou os trabalhos da Comissão, seja sob o enfoque da diversidade e igualdade, como sob a perspectiva do combate ao assédio moral e sexual.

A preocupação de uma atuação concatenada com os diversos segmentos internos do TRT-2 surgiu desde o início de 2021. O intuito desse fortalecimento de conexões com outras unidades teve o objetivo de apresentar as competências e responsabilidades das comissões, expor as ideias e propostas de atuação em prol do respeito à diversidade, fomento à igualdade e combate ao assédio, estreitando relações institucionais a fim de execução dos objetivos da política de diversidade.

Como fruto dos diálogos travados nessas oportunidades, fortes relações foram instituídas. Essas parcerias foram cruciais para o planejamento e execução das iniciativas necessárias à promoção da diversidade. A DGA, a SGEP e a EJUD, como mencionado anteriormente, contribuíram com o planejamento, apoio institucional e subsídio financeiro nas diversas ações, principalmente àquelas relacionadas às capacitações e eventos. Cabe mencionar a importante parceria com a Ouvidoria, que também é responsável pelo canal de recepção de denúncias de assédio, inclusive aquelas provenientes do endereço eletrônico assedio@trt2.jus.br, considerando que as comissões não integram a estrutura formal do TRT-2 e, portanto, não têm condições materiais de atuarem operacionalmente.

Como responsável pela mudança de cultura, a parceria com a SECOM foi uma das mais notórias. Neste contexto, foram idealizadas, de forma conjunta, diversas estratégias de mídia com os seguintes frutos:

- a) todos os eventos e projetos de iniciativa das Comissões contaram com ampla divulgação, seja na página de rosto do site do TRT-2,

- nas redes sociais e outros veículos de comunicação de acesso da SECOM, através de materiais informativos e/ou de divulgação, tanto escritos como por imagem e vídeo;
- b) manifestações oficiais a partir de datas apostas no “calendário da diversidade” elaborado pela Comissão, com o apontamento de datas comemorativas;
 - c) elaboração de campanhas tendo como mote o combate ao assédio moral e sexual nas relações de trabalho; a diversidade e seus segmentos; orientações de conduta e fala para evitar a propagação de preconceito e discriminação [“5 atitudes simples para respeitar a diversidade no trabalho”];
 - d) atenção na constituição dos layouts/cenários/contextos das publicações de um modo geral, a partir de recortes de diversidade.

Ainda, a Gestão de Pessoas e a Secretaria de Saúde forneceram apoio na estruturação e execução do projeto “roda de conversas para gestores” e a Secretaria de Segurança Institucional foi coautora da realização de palestras e projetos temáticos, tais como: “Identificando e Combatendo a Violência Doméstica” (2022); do projeto “Programa de Gestão Qualitativa dos Contratos de Vigilância: conhecimentos, habilidades e atitudes para uma segurança institucional guiada pelos direitos humanos” que concorreu ao Prêmio Innovare na realização do “Curso: Antirracismo para seguranças do TRT2”. Ressalta-se que a competência operacional Direitos Humanos obrigatória para agentes foi idealizada a partir desses eventos.

Externamente, a OAB/Federal e a Presidência do TRT-2 possuem firmados o “Termo de Cooperação Técnica para o intercâmbio e a cooperação mútua didático-científica e cultural entre a Comissão de Diversidade e Igualdade do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e a Comissão Nacional de Promoção da Igualdade do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil”.

5 Assédio – denúncias

O Ato GP n. 34/2019, dentre outros comandos, especificou as diretrizes genéricas para recepção e prosseguimento das denúncias envolvendo a prática de assédio moral e sexual.

As denúncias têm início na Ouvidoria e na Ouvidoria da Mulher e são encaminhadas às Comissões. Para humanizar tal procedimento, optou-se por acrescentar a ele uma preliminar: o acolhimento do autor ou autora da denúncia através de contato telefônico.

Nessa oportunidade, a magistrada participante das Comissões, além de ouvi-lo(a) em sua(s) demanda(s), procede à explicação sobre os procedimentos oficiais subsequentes.

Em que se pese as dificuldades existentes no combate à cultura do assédio, verificada nos diversos relatórios anuais sobre o tema no CNJ, existem pontos de melhoria a serem pautados nesse Regional, como atualização da portaria vigente, nos termos da Resolução n. 351 do CNJ, alinhado à Convenção n. 190, da OIT e à Resolução n. 237/CSJT através do Ato TST.GP. n. 197, de 02/05/2022; a necessidade de veiculação da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual à uma unidade de apoio na estrutura organizacional, a fim operacionalizar tais denúncias; e a revisão do fluxo das denúncias de assédios de qualquer tipo.

6 Considerações finais

Novas ações e projetos estão a ser idealizados para o ano de 2023, sempre tendo como norte a importância da conscientização coletiva em torno das consequências devastadoras atreladas às práticas de assédio moral, assédio sexual, discriminações vexatórias e violência sob qualquer aspecto.

Tal empreitada, todavia, só terá sucesso se cada um/uma fizer a sua parte, notadamente no que tange à mudança de conduta/visão individual sobre os mais variados aspectos da vida. Só assim alcançaremos a tão desejada sociedade igualitária na qual a dignidade da pessoa humana e o respeito às diferenças não sejam temas em debate, por exurgirem de forma natural de seu contexto. É para isso que estamos a lutar!

Referências

Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Michaelis. Disponível em <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=ass%C3%A9dio>. Acesso em: 14.04.2023.

OIT. *Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho - Convenção 190*. Brasília, DF: [s. n.], [20-]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 mar. 2023.





Acontecimientos

Novo Corpo Diretivo

Em 3 de outubro de 2022, foram empossados os novos dirigentes do TRT-2 no biênio 2022-2024. A solenidade, que reuniu centenas de convidados, ocorreu no Salão Simón Bolívar no Memorial da América Latina e contou com transmissão ao vivo pelo canal do TRT-2 no YouTube.

Na ocasião, a nova presidente do TRT-2, a desembargadora Beatriz de Lima Pereira, também recebeu a medalha de Grão-Mestre da Ordem do Mérito Judiciário das mãos do desembargador Luiz Antonio M. Vidigal, que ao encerrar sua gestão prestou agradecimentos a todos os presentes, aos integrantes do Corpo Diretivo anterior, magistrados e servidores.

Na sequência, tomaram posse a desembargadora Maria Elizabeth Mostardo Nunes, como vice-presidente administrativa; desembargador Marcelo Freire Gonçalves, como vice-presidente judicial; e o desembargador Eduardo de Azevedo Silva, como corregedor regional. Assumiram também seus cargos a nova ouvidora, desembargadora Sueli Tomé da Ponte; a vice-ouvidora, desembargadora Beatriz Miguel Jacomini; o novo diretor da Escola Judicial (Ejud-2), desembargador Álvaro Alves Nôga.

Posses

No segundo semestre de 2022, tomaram posse duas novas desembargadoras e dois novos desembargadores: Andréia Paola Nicolau Serpa, Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros, Ricardo Apostólico Silva e Homero Batista Mateus da Silva. A solenidade que ocorreu no Salão Nobre do Ed. Sede do TRT-2, contou com a presença do ministro do TST, Sérgio Pinto Martins, e reuniu servidores, membros do Ministério Público do Trabalho, da advocacia e familiares dos empossados.

No mesmo período, foram empossados como titulares de vara de municípios abrangidos pelo Tribunal, as juízas do trabalho Paula Lorente Ceolin, Paula Becker Montibeller Job e Edite Almeida Vasconcelos e o juiz do trabalho Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho. Os juízes do trabalho Alexandre da Silva Henrique, Eduardo Summers Albuquerque e a juíza Priscila Basilio Minikoski Aldinucci também passaram a integrar o TRT-2.

Despedidas e homenagens

Com pesar, a comunidade jurídica recebeu a notícia do falecimento dos desembargadores aposentados Amador Paes de Almeida e Carlos Francisco Berardo, ocorridos em agosto de 2022.

Em setembro de 2022, o TRT-2 prestou homenagens ao juiz do trabalho Maurício Miguel Abou Assali, falecido naquele mês. Formado em Direito pela USP, era juiz titular da 1ª Vara de Trabalho de São Paulo desde 2005 e professor universitário. Participou da comissão examinadora de diversos concursos da magistratura, atuou como juiz auxiliar da Corregedoria do TRT-2 no período 2016-2018 e foi vice-presidente da Amatra-2, durante o biênio 2012-2014. O enterro ocorreu no dia 7 de setembro e a despedida comoveu toda a comunidade jurídica.

Boas Práticas

O TRT-2 firmou compromisso com a Carta da Terra Internacional (CTI) e aderiu à declaração disseminada pela instituição. O documento firmado é a adesão à Carta da Terra, referencial ético para o desenvolvimento sustentável e que passa a nortear o TRT-2 na tomada de decisões organizacionais e no desenvolvimento de planos e ações institucionais. O extrato contratual foi publicado no dia 19 de agosto de 2022, no Diário Oficial da União.

No dia 23 de setembro de 2022, o TRT-2 premiou diversas varas do trabalho com o Selo de Excelência do TRT-2, por se destacarem pelo desempenho nas atividades prestadas. O Selo foi inspirado no Selo CNJ de Qualidade e das 217 varas do trabalho, 205 foram agraciadas; 2 com o Selo Diamante, 39 com o Selo Ouro, 117 com o Selo Prata e 47 com o Selo Bronze. Duas varas do trabalho ainda receberam menção honrosa pelo conjunto de boas práticas: a 28ª VT da capital e a 4ª VT de Barueri.

No segundo semestre de 2022, o TRT-2 publicou o Ato n. 46, de 27 de outubro de 2022, que prevê a adoção de um novo canal de comunicação, via WhatsApp. O novo canal é restrito às entidades e associações representativas de usuários da Justiça do Trabalho e funciona como um sistema de transmissão de informações.

Neste mesmo período, constatou-se uma redução na taxa de congestionamento da execução processual no TRT-2 caindo de 90,44%

em fevereiro de 2021 para 63,05% em setembro de 2022. Dos mais de 1,2 milhão de processos em tramitação, quase 660 mil estão em fase de execução, ou seja, já transitaram em julgado, mas ainda não tiveram a concretização do pagamento. A taxa de congestionamento mede o percentual de processos pendentes de solução, em relação ao total tramitado no período de um ano. Entre os projetos que contribuíram para a queda desse índice estão o "SOS Execução", o Programa Mentoria de Vara do Trabalho e a prática da concentração das execuções trabalhistas dos clubes de futebol - iniciativas coordenadas pela Corregedoria Regional do órgão.

Cidadania

O então presidente do TRT-2, Luiz Antonio M. Vidigal, recebeu a visita do presidente da RecordTV, Luiz Claudio Costa, em julho de 2022, no gabinete da Presidência. Foram abordados assuntos relativos aos impactos da pandemia de covid-19 nas relações de trabalho no Brasil e no mundo. O presidente do TRT-2 sugeriu ações conjuntas com a Escola Judicial e com a Secretaria de Comunicação Social do TRT-2, além de convidá-lo para conhecer o funcionamento dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejuscs). Participaram do encontro, também, a gerente de Relações Institucionais da RecordTV, Karina Lajusticia; o juiz auxiliar da Presidência do TRT-2, Rogério Moreno de Oliveira; e o secretário-geral da Presidência do Regional, Oswaldo José Costa da Silva Leme.

Desde o último dia 22 de julho de 2022, as mulheres que atuam no TRT-2 podem contar com um canal exclusivo para fazer denúncias de assédio moral, sexual, discriminação por gênero ou qualquer outro tipo de violência: a Ouvidoria da Mulher. Podem fazer denúncias estagiárias, servidoras, magistradas, terceirizadas ou qualquer representante feminina do TRT-2 que esteja no exercício de suas funções, dentro ou fora das dependências do Tribunal.

No Dia do Advogado, 11 de agosto, a Associação dos Advogados Trabalhistas de Santos (AATS) iniciou projeto piloto para formandos de direito com o apoio da TRT-2, permitindo que estudantes do 4º e 5º anos assistam audiências de forma presencial no Fórum Trabalhista de Santos e possam esclarecer dúvidas diretamente com o magistrado responsável.

Cerca de 40 estudantes da Escola Municipal de Ensino Fundamental Sandro Luiz Braga, de Barueri-SP, além de professores e monitores, visitaram o Fórum Ruy Barbosa no dia 26 de agosto para conhecerem um pouco das rotinas da Justiça do Trabalho. A iniciativa integra o programa Trabalho, Justiça e Cidadania (TJC), presente em diversos fóruns do país e foi implantada no TRT-2 pela Anamatra. Segundo a magistrada Daiana Monteiro Santos, da 2ª Vara do Trabalho de Santana de Parnaíba-SP, além das visitas aos fóruns, o TJC também percorre instituições de ensino a fim de levar noções de direito. Divididos em grupos menores, os estudantes puderam assistir, ao vivo, às audiências trabalhistas com a concordância das partes.

O TRT-2 realizou no dia 17 de novembro de 2022, a primeira visita monitorada presencial às instalações do órgão desde o início da pandemia. Participaram alunos da faculdade de Direito do Centro Universitário Carlos Drummond de Andrade e da Escola Casa de Aprendizagens. Os eventos, conduzidos pela Secretaria de Cerimonial, foram no Fórum Ruy Barbosa e os alunos puderam conhecer a estrutura e as unidades do TRT-2 e da Justiça do Trabalho, além de saberem com mais detalhes como funcionam as atividades e o dia a dia do Regional. A apresentação contou, logo no início, com um vídeo de boas-vindas da desembargadora-presidente do TRT-2, Beatriz de Lima Pereira.

Nos dias 21, 22 e 23 de novembro de 2022, uma equipe de servidores e magistrados do TRT-2 participou do 2º mutirão de atendimento à população em situação de rua da cidade de São Paulo (Pop Rua Jud Sampa), ação coordenada pelo TRF-3 e que contou com a participação de diversos órgãos públicos. No evento realizado na Praça da Sé, o TRT-2, sob a coordenação da juíza-auxiliar da Presidência Sandra Assali Bertelli, esteve presente com duas tendas para atender a população em busca de informações sobre processos e possíveis demandas judiciais. Foram realizadas atermações verbais, que correspondem ao ato de ouvir a reclamação do cidadão e transformar essa demanda na petição inicial de um processo. Na ocasião, também foram distribuídos brinquedos e absorventes arrecadados por campanha realizada pelo Regional durante o mês de novembro.

Conciliação

A Vice Presidência Judicial (VPJ) do TRT-2 realizou no dia 27 de outubro de 2022, as primeiras reuniões de mediação no novo Cejusc Coletivos, localizado no 5º andar do Edifício Sede e inaugurado em setembro. Representantes do Magazine Luiza de Guarulhos-SP e dos empregados no comércio varejista daquele município negociaram questões que abrangem toda a categoria, sob a presidência da juíza auxiliar da VPJ Soraya Galassi Lambert.

Com o tema “Menos conflitos e mais recomeços”, o TRT-2 homologou quase R\$ 55 milhões em acordos trabalhistas durante a Semana Nacional de Conciliação, promovida entre os dias 7 e 11 de novembro de 2022 pelo CNJ, com a participação dos Cejuscs-JT de 1ª e 2ª instâncias e das varas de trabalho.

Convênios

O TRT-2 e a OAB-SP assinaram, em 28 de setembro de 2022, um convênio para implementar as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nas ações que envolvem as duas instituições. Participaram da solenidade realizada no Edifício Sede do TRT-2, o presidente do TRT-2, o desembargador Antonio M. Vidigal, o corregedor regional, desembargador Marcelo Freire e a juíza Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro, encarregada pelo tratamento de dados pessoais do Regional. Além da presidente, Maria Patricia Vanzolini Figueiredo, participaram da solenidade os representantes da OAB-SP Solano de Camargo, Mariane Latorre Françoso Lima de Paula, Adib Kassouf Sad e Thais Martins Simão.

Eventos

A Escola Judicial, a Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos e a Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual do TRT-2 realizaram o evento “Ciclo de Integridade”. No dia 18 de julho de 2022, a palestra foi do professor e historiador Leandro Karnal, no auditório do Fórum Trabalhista Ruy Barbosa. Karnal abordou temas como o Código de Ética do TRT-2, o papel do Regional na sociedade, a ética nos encontros virtuais e presenciais entre colegas de trabalho, no serviço público e também na vida.

O 9º Ciclo de Formação de Magistrados do TRT-2, realizado em agosto de 2022, contou com atividades presenciais e telepresenciais. No primeiro dia, presencial no Fórum Trabalhista Ruy Barbosa, foi realizada a abertura pelo desembargador Luiz Antonio M. Vidigal, presidente do TRT-2, seguida da palestra do ministro do TST Sérgio Pinto Martins, que falou sobre o futuro do trabalho. Nos demais dias, as atividades foram telepresenciais (com transmissão on-line). As palestras abordaram assuntos atuais e relevantes, tais como: novas questões trazidas pela pandemia, provas digitais, LGPD, assédio moral, gênero, sexismo e desigualdade. A ministra Cármen Lúcia, ex-presidente do STF, foi a convidada especial para encerrar o evento, que acontece anualmente, e discorreu sobre a visão do STF sobre a Justiça do Trabalho.

No dia 29 de agosto de 2022, o TRT-2 apresentou a então recém-criada Ouvidoria da Mulher. O painel foi transmitido ao vivo pelo YouTube da Escola Judicial (Ejud-2), com palestra da desembargadora eleitoral e ouvidora substituta Kamile Moreira Castro, do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará, órgão que inaugurou espaço semelhante recentemente. O juiz do trabalho Rodrigo Garcia Schwarz representou a Ejud-2 na ocasião. A ouvidora do TRT-2, desembargadora Rosana de Almeida Bueno, ressaltou a importância desse espaço de escuta e de acolhida da mulher. Afirmou que o sigilo será sempre preservado e que o local está à disposição para quem necessite.

O corregedor do TRT-2, desembargador Marcelo Freire Gonçalves, recebeu no dia 9 de setembro de 2022, a visita do presidente do TRT-17 (ES) e atual presidente do Colégio de Presidentes e Corregedores de TRTs (Coleprecor), desembargador Marcello Maciel Mancilha. O encontro ocorreu no Ed. Sede, ocasião em que foram apresentados os principais projetos da Corregedoria Regional do órgão.

Nos dias 19 e 20 de outubro de 2022, o TRT-2 sediou o Colóquio Internacional Brasil-Japão sobre Litigância e Cultura, que contou com diversos especialistas, do TRT-2, de outros TRTs e também internacionais.

A ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Delaíde Miranda Arantes realizou visita ao Ed. Sede, no dia 18 de novembro de 2022, para conhecer as ações promovidas pela Ouvidoria do TRT-2. Participaram

do encontro a desembargadora-presidente Beatriz de Lima Pereira e as desembargadoras Sueli Tomé da Ponte e Beatriz Miguel Jacomini, ouvidora e vice-ouvidora do TRT-2, respectivamente.

A aula magna com o ministro Luís Roberto Barroso, no dia 6 de dezembro de 2022, encerrou o ano letivo da Escola Judicial do TRT-2 no auditório do Fórum Ruy Barbosa. O ministro destacou como princípios a garantia de aplicação dos direitos fundamentais constitucionais, a preservação de empregos e a remoção de obstáculos à formalidade.

A confraternização natalina do TRT-2, no Fórum Ruy Barbosa, no dia 15 de dezembro, foi realizada com abordagem inclusiva e contou com a apresentação da banda Tribo de Jah, formada por pessoas com deficiência visual que se conheceram na Escola para Cegos em São Luís (Maranhão). A vice-presidente administrativa, desembargadora Maria Elizabeth Mostardo Nunes, o diretor da Escola Judicial e então presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TRT-2, desembargador Álvaro Alves Nôga e o presidente da Amatra-2, juiz Bruno José Perusso, discursaram brevemente na abertura do evento, que aconteceu com tradução simultânea em Libras e áudio descrição.

Execução

Advogados da Associação Portuguesa de Desportos ratificaram no dia 22 de agosto de 2022, o pagamento de mais uma parcela do Plano Especial de Pagamento Trabalhista – PEPT, em curso no Juízo Auxiliar em Execução (JAE) do TRT-2. O ato faz parte do plano de liquidação de execuções em face do clube de futebol, que já homologou 142 acordos e liberou mais de R\$ 4 milhões em créditos trabalhistas.

“Na cara do gol – vire o jogo e finalize seu processo”. Esse foi o slogan da 12ª Semana Nacional de Execução sob a coordenação do CSJT e do TST. Durante o período compreendido entre 19 e 23 de setembro de 2022, o TRT-2 homologou cerca de R\$ 35 milhões em acordos. No evento, o Regional também arrecadou em leilões mais de R\$ 36 milhões, o que ultrapassa R\$ 70 milhões em valores que serão destinados ao pagamento em processos trabalhistas.

No segundo semestre de 2022, o TRT-2 realizou quatro leilões *on-line*

para pagamento de credores trabalhistas. Os leilões aconteceram nos dias 20 e 22 de setembro e 22 e 23 de novembro.

Também no segundo semestre de 2022, o SOS Execução liberou cerca de R\$ 6,5 milhões a credores do grupo econômico da empresa Matriz e Estamparia Morillo Ltda. em decorrência da venda de um imóvel no valor de R\$ 7 milhões, contemplando 55 execuções, com repasses dos valores para os processos de origem.

Jurisprudência

O Centro de Inteligência do TRT-2 aprovou três notas técnicas sobre precedentes obrigatórios em agosto de 2022. Além de trazer esclarecimentos, as notas uniformizam procedimentos e garantem mais transparência e segurança jurídica aos cidadãos. A íntegra das três notas pode ser acessada no portal do TRT-2 em Jurisprudência / Centro de Inteligência / Notas técnicas.

O TRT-2 suspendeu a tramitação de processos pendentes de julgamento no Regional, que aborda a possibilidade de penhora de salários, após a admissão de um Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR). A decisão foi tomada após o Tribunal Pleno do Regional aprovar o incidente n. 1002917-27.2022.5.02.0000, relatado pelo desembargador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira. O acórdão de admissão do incidente com determinação de suspensão dos processos foi publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) em 18/11/2022.

O STF publicou no dia 15 de setembro de 2022 o acórdão do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, que trata da validade de normas coletivas já expiradas. A decisão considerou que normas coletivas com prazo vencido só podem ser mantidas após nova negociação e declarou a inconstitucionalidade da redação da Súmula 277 do TST. Com isso, os processos que tratam do assunto e que estavam suspensos no TRT-2 e em todo o Brasil por decisão da suprema corte passam a seguir normalmente.

Representação institucional

A Associação dos Advogados Trabalhista de Santos (AATS) promoveu evento no dia 27 de julho de 2022 com a participação do Corpo Diretivo do TRT-2: desembargadores Luiz Antonio M. Vidigal, presidente; Marcelo

Freire Gonçalves, corregedor regional; e Valdir Florindo, vice-presidente judicial. A iniciativa tratou de assuntos ligados ao exercício da advocacia na Baixada Santista.

A juíza Olga Vishnevsky Fortes, titular da 7ª Vara de Trabalho da Zona Sul, concedeu entrevista ao Jornal Nacional, da TV Globo, em série que abordou questões relativas à Constituição Federal de 1988. Ela destacou a importância da Constituição Federal e enumerou os direitos trabalhistas que passaram a vigorar a partir de 1988. A entrevista foi exibida em 15 de setembro de 2022.

O então presidente do TRT-2, desembargador Luiz Antonio M. Vidigal, participou, em 15 de setembro, do I Congresso de Direito Desportivo: O Futuro do Direito Desportivo, realizado pela Universidade Santo Amaro (Unisa). Presentes também o desembargador-corregedor Marcelo Freire Gonçalves; o diretor da Escola Judicial do TRT-2, Alvaro Alves Nôga e Rui César Públio Borges Corrêa, juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Caieiras-SP.

No dia 13 de outubro, em Brasília-DF, foi realizada a sessão solene de posse do Corpo Diretivo do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para o biênio 2022-2024. A presidente do TRT da 2ª Região, desembargadora Beatriz de Lima Pereira, prestigiou a ocasião. Também compareceram à posse a ministra Rosa Weber, presidente do Supremo Tribunal Federal, o presidente do Senado Federal, Rodrigo Pacheco, dentre outras autoridades.

A 33ª edição da reunião do Colégio de Ouvidores da Justiça do Trabalho (Coleouv) realizada nos dias 7 e 9 de novembro de 2022, no TRT-1, contou com as desembargadoras Sueli Tomé da Ponte e Beatriz Miguel Jacomini, ouvidora e vice-ouvidora do TRT-2. Os participantes discutiram as práticas adotadas nas ouvidorias da Justiça do Trabalho e a importância da existência do órgão para todo o país.

Entre os integrantes da Comissão Executiva Nacional do II Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na magistratura do trabalho, instituído pelo CSJT em setembro de 2022, estão dois representantes do TRT-2: o desembargador Homero Batista Mateus da Silva e a juíza substituta Anna Carolina Gontijo como suplente.

A desembargadora-presidente do TRT-2, Beatriz de Lima Pereira, participou da cerimônia de diplomação de Luiz Inácio Lula da Silva e Geraldo Alckmin, eleitos para os cargos de presidente e vice-presidente da República, no dia 12 de dezembro na sede do TSE, em Brasília. Já a diplomação das candidatas e dos candidatos eleitos no estado de São Paulo aconteceu no dia 19 de dezembro, na Sala São Paulo, e também contou com a participação da desembargadora-presidente do TRT-2.

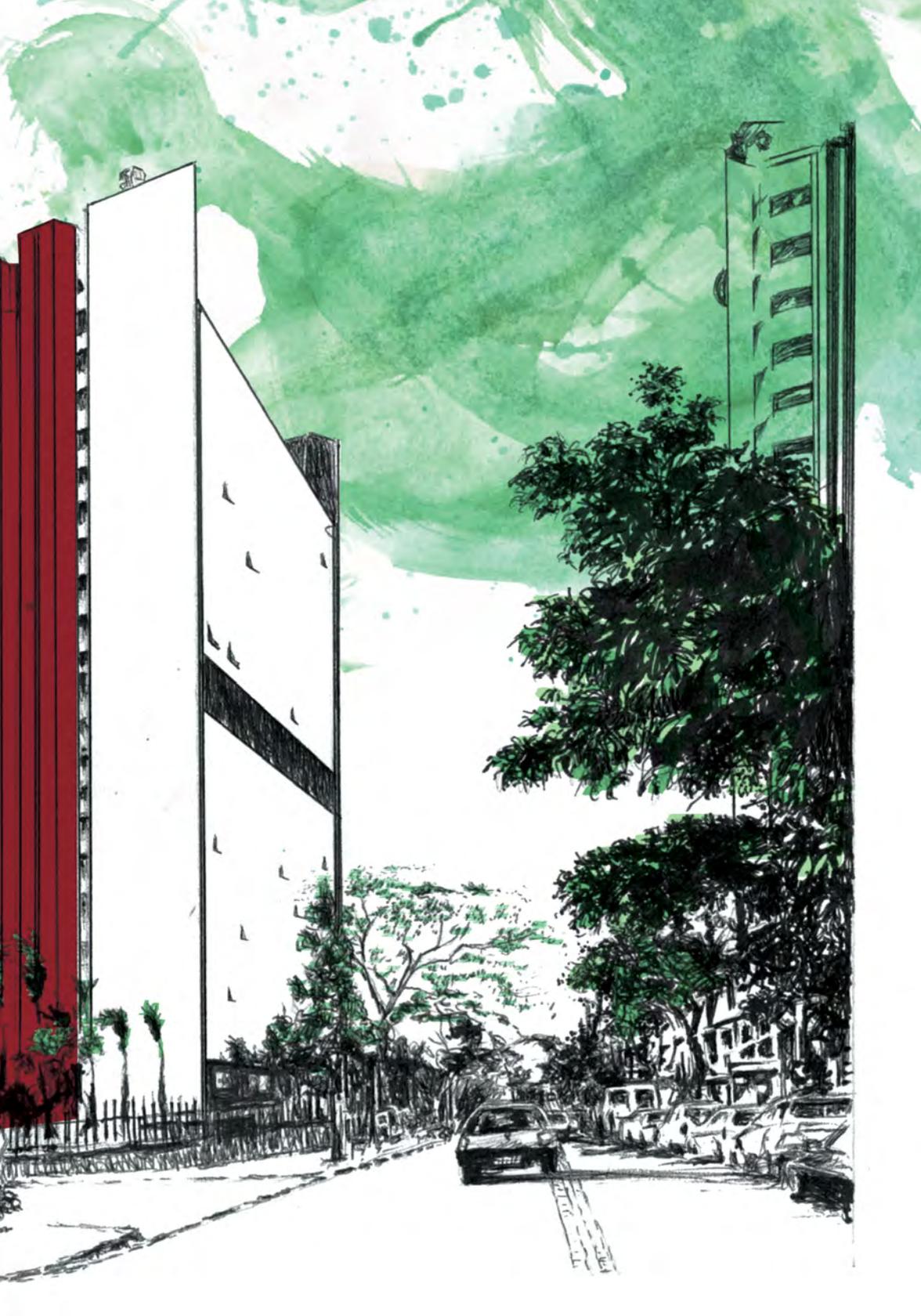
Sustentabilidade

No dia 30 de novembro de 2022, o TRT-2 promoveu o VII Encontro Anual da Sustentabilidade, que contou com a presença de diversos especialistas para estimular reflexões e compartilhar boas práticas. O encontro atende aos objetivos sustentáveis da Agenda 2030 da ONU e teve como destaque a governança ambiental, social e corporativa. O evento contou com recursos de audiodescrição e Língua Brasileira de Sinais e foram disponibilizados materiais sobre sustentabilidade, direito ambiental e acessibilidade, que podem ser consultados na biblioteca do TRT-2.



Composição do Tribunal





Composição em 12/04/2023

DIREÇÃO DO TRIBUNAL

BEATRIZ DE LIMA PEREIRA
PRESIDENTE

MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES
VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVA

MARCELO FREIRE GONÇALVES
VICE-PRESIDENTE JUDICIAL

EDUARDO DE AZEVEDO SILVA
CORREGEDOR REGIONAL

ÓRGÃO ESPECIAL

Beatriz de Lima Pereira - Presidente

Maria Elizabeth Mostardo Nunes - Vice-Presidente Administrativa

Marcelo Freire Gonçalves - Vice-Presidente Judicial

Eduardo de Azevedo Silva - Corregedor Regional

Fernando Antonio Sampaio da Silva

Rilma Aparecida Hemetério

Tania Bizarro Quirino de Moraes

Mariangela de Campos Argento Muraro

Mércia Tomazinho

Wilson Fernandes

Luiz Antonio Moreira Vidigal
José Roberto Carolino
Ricardo Artur Costa e Trigueiros
Rovirso Aparecido Boldo
Sonia Aparecida Gindro
Cintia Táffari
Bianca Bastos
Flávio Villani Macêdo
Maria José Bighetti Ordoño
Willy Santilli
Daniel de Paula Guimarães
Sueli Tomé da Ponte
Sonia Maria Lacerda
Beatriz Helena Miguel Jiacomini
Catarina Von Zuben

TURMAS

PRIMEIRA TURMA

Maria José Bighetti Ordoño (Presidente)
Elza Eiko Mizuno
Willy Santilli
Daniel de Paula Guimarães
Samir Soubhia

SEGUNDA TURMA

Sonia Maria Forster do Amaral (Presidente)
Mariangela de Campos Argento Muraro
Cândida Alves Leão
Jucirema Maria Godinho Gonçalves
Marta Casadei Momezzo

TERCEIRA TURMA

Mércia Tomazinho (Presidente)
Rosana de Almeida Buono
Margoth Giacomazzi Martins
Paulo Eduardo Vieira de Oliveira
Eliane Aparecida da Silva Pedroso

QUARTA TURMA

Ricardo Artur Costa e Trigueiros (Presidente)
Ivani Contini Bramante
Ivete Ribeiro
Maria Isabel Cueva Moraes
Lycanthia Carolina Ramage

QUINTA TURMA

Jomar Luz de Vassimon Freitas (Presidente)
Ana Cristina Lobo Petinati
Leila Chevtchuk
Sidnei Alves Teixeira
Sonia Maria Lacerda

SEXTA TURMA

Antero Arantes Martins (Presidente)
Wilson Fernandes
Jane Granzoto Torres da Silva (afastada de 22/02/2022 a 22/02/2024 –
Conselheira do CNJ)
Beatriz Helena Miguel Jiacomini
César Augusto Calovi Fagundes

SÉTIMA TURMA

Dóris Ribeiro Torres Prina (Presidente)
Sonia Maria de Barros
Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira
Andréia Paola Nicolau Serpa

OITAVA TURMA

Sueli Tomé da Ponte (Presidente)
Rovirso Aparecido Boldo
Sílvia Almeida Prado Andreoni
Marcos César Amador Alves
Maria Cristina Xavier Ramos di Lascio

NONA TURMA

Sonia Aparecida Costa Mascaro Nascimento (Presidente)
Sérgio José Bueno Junqueira Machado
Bianca Bastos
Simone Fritschy Louro

Mauro Vignotto

DÉCIMA TURMA

Armando Augusto Pinheiro Pires (Presidente)

Sonia Aparecida Gindro

Sandra Curi de Almeida

Kyong Mi Lee

Ana Maria Moraes Barbosa Macedo

DÉCIMA PRIMEIRA TURMA

Sérgio Roberto Rodrigues (Presidente)

Luiz Antonio Moreira Vidigal

Wilma Gomes da Silva Hernandes

Ricardo Verta Ludovice

Flávio Villani Macedo

DÉCIMA SEGUNDA TURMA

Tania Bizarro Quirino de Moraes

Fernando Antonio Sampaio da Silva

Cíntia Táffari

Benedito Valentini

Paulo Kim Barbosa

DÉCIMA TERCEIRA TURMA

Roberto Barros da Silva (Presidente)

Valdir Florindo

Paulo Jose Ribeiro Mota

Luis Augusto Federighi

Ricardo Apostólico Silva

DÉCIMA QUARTA TURMA

Davi Furtado Meirelles (Presidente)

Francisco Ferreira Jorge Neto

Manoel Antonio Ariano

Fernando Alvaro Pinheiro

Cláudio Roberto Sá dos Santos

DÉCIMA QUINTA TURMA

Magda Aparecida Kersul de Brito (Presidente)

Maria Ines Re Soriano

Jonas Santana De Brito
Marta Natalina Fedel
Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros

DÉCIMA SEXTA TURMA

Fernanda Oliva Cobra Valdívia (Presidente)
Nelson Bueno do Prado
Dâmia Avoli
Orlando Apuene Bertão
Regina Aparecida Duarte

DÉCIMA SÉTIMA TURMA

Maria de Lourdes Antonio (Presidente)
Álvaro Alves Nôga
Catarina Von Zuben
Homero Batista Mateus da Silva
Maria Cristina Christianini Trentini

DÉCIMA OITAVA TURMA

Lilian Gonçalves (Presidente)
Rilma Aparecida Hemetério
Donizete Vieira da Silva
Susete Mendes Barbosa de Azevedo
Ivete Bernardes Vieira de Souza

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Valdir Florindo (Presidente)
Davi Furtado Meirelles
Ivani Contini Bramante
Francisco Ferreira Jorge Neto
Fernando Alvaro Pinheiro
Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira
Sueli Tomé da Ponte
Catarina Von Zuben
Eliane Aparecida da Silva Pedroso
Samir Soubhia

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 1

Sonia Aparecida Gindro (Presidente)
Rilma Aparecida Hemetério

Cândida Alves Leão
Nelson Bueno do Prado
Susete Mendes Barbosa de Azevedo
Fernanda Oliva Cobra Valdúvia
Elza Eiko Mizuno
Ivete Bernardes Vieira de Souza
Cláudio Roberto Sá dos Santos
Beatriz Helena Miguel Jiacomini

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 2

Fernando Antonio Sampaio da Silva (Presidente)
Jane Granzoto Torres da Silva (afastada de 22/02/2022 a 22/02/2024 –
Conselheira do CNJ)
José Roberto Carolino
Sonia Maria de Barros
Ana Cristina Lobo Petinati
Leila Chevtchuk
Marcos César Amador Alves
Lycanthia Carolina Ramage
Sonia Maria Lacerda
Maria Cristina Christianini Trentini

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 3

Maria de Lourdes Antonio (Presidente)
Mércia Tomazinho
Luiz Antonio Moreira Vidigal
Rovirso Aparecido Boldo
Sérgio José Bueno Junqueira Machado
Kyong Mi Lee
Mauro Vignotto
Margoth Giacomazzi Martins
Sonia Aparecida Costa Mascaro Nascimento
Paulo Eduardo Vieira de Oliveira

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 4

Orlando Apuene Bertão (Presidente)
Ricardo Artur Costa e Trigueiros
Maria Isabel Cueva Moraes
Regina Aparecida Duarte
Antero Arantes Martins

Dâmia Avoli
Armando Augusto Pinheiro Pires
Maria Cristina Xavier Ramos di Lascio
Paulo Kim Barbosa
Marta Natalina Fedel

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 5

Wilson Fernandes (Presidente)
Mariangela de Campos Argento Muraro
Jucirema Maria Godinho Gonçalves
Ivete Ribeiro
Sílvia Almeida Prado Andreoni
Marta Casadei Momezzo
Sonia Maria Forster Do Amaral
Donizete Vieira da Silva
Daniel de Paula Guimarães
Andréia Paola Nicolau Serpa

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 6

Roberto Barros da Silva (Presidente)
Tania Bizarro Quirino de Moraes
Paulo Jose Ribeiro Mota
Manoel Antonio Ariano
Cíntia Táffari
Sandra Curi de Almeida
Benedito Valentini
Ana Maria Moraes Barbosa Macedo
Luís Augusto Federighi
César Augusto Calovi Fagundes

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 7

Sérgio Roberto Rodrigues (Presidente)
Magda Aparecida Kersul de Brito
Dóris Ribeiro Torres Prina
Wilma Gomes da Silva Hernandes
Maria Ines Re Soriano
Jonas Santana de Brito
Ricardo Verta Ludovice
Flávio Villani Macêdo

Maria José Bighetti Ordoño
Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 8

Willy Santilli (Presidente)
Jomar Luz de Vassimon Freitas
Lilian Gonçalves
Bianca Bastos
Sidnei Alves Teixeira
Rosana de Almeida Bueno
Simone Fritschy Louro
Álvaro Alves Nôga
Homero Batista Mateus da Silva
Ricardo Apostólico Silva

JUÍZES TITULARES DE VARAS DO TRABALHO

SÃO PAULO

Fábio Augusto Branda – 1ª VT
Lúcio Pereira de Souza – 2ª VT
Fernanda Zanon Marchetti – 3ª VT
Mauricio Pereira Simões– 4ª VT
Carlos Eduardo Ferreira de Souza Duarte Saad– 5ª VT
Luciana Siqueira Alves Garcia– 6ª VT
Débora Cristina Rios Fittipaldi Federighi– 7ª VT
Lávia Lacerda Menendez– 8ª VT
Raquel Gabbai de Oliveira– 9ª VT
Cristina de Carvalho Santos – 10ª VT
Mara Regina Bertini– 11ª VT
Renata Bonfiglio – 12ª VT
Ana Maria Brisola – 13ª VT
Francisco Pedro Jucá– 14ª VT
Maria Fernanda de Queiroz da Silveira– 15ª VT
Thiago Melosi Sória - 16ª VT
Tomás Pereira Job– 17ª VT
Paulo Sérgio Jakutis– 18ª VT
Valdir Rodrigues de Souza - 19ª VT
Rita de Cássia Martinez – 20ª VT
Heloísa Menegaz Loyola – 21ª VT

Samir Soubhia – 22ª VT
Lucy Guidolin Brisolla – 23ª VT
Fátima Aparecida do Amaral Henriques Martins Ferreira – 24ª VT
Maria Eulalia de Souza Pires – 25ª VT
Elisa Maria Secco Andreoni – 26ª VT
Marco Antonio dos Santos – 27ª VT
Ana Cristina Magalhães Fontes Guedes – 28ª VT
Regina Celia Marques Alves – 29ª VT
Jair Francisco Deste – 30ª VT
Solange Aparecida Gallo Bisi – 31ª VT
Virginia Maria de Oliveira Bartholomei Casado – 32ª VT
Carla Malimpenso de Oliveira El Kutby – 33ª VT
Marcele Carine dos Praseres Soares – 34ª VT
Juíza Substituta Assumindo a Titularidade – 35ª VT
Jorge Eduardo Assad – 36ª VT
Sandra Miguel Abou Assali Bertelli – 37ª VT
Eduardo Rockenbach Pires – 38ª VT
Diego Cunha Maeso Montes – 39ª VT
Eumara Nogueira Borges Lyra Pimenta – 40ª VT
Elizio Luiz Perez – 41ª VT
Graziela Evangelista Martins Barbosa de Souza – 42ª VT
Roberto Vieira de Almeida Rezende – 43ª VT
Ricardo Motomura – 44ª VT
Jean Marcel Mariano de Oliveira – 45ª VT
Rogéria do Amaral – 46ª VT
Maria Tereza Cava Rodrigues – 47ª VT
Regina Celi Vieira Ferro – 48ª VT
Antonio Pimenta Gonçalves – 49ª VT
Roberto Aparecido Blanco – 50ª VT
Patrícia Esteves da Silva – 51ª VT
Gerti Baldomera de Catalina Perez Greco – 52ª VT
Fábio Ribeiro da Rocha – 53ª VT
Carlos Alberto Monteiro da Fonseca – 54ª VT
Edivânia Bianchin Panzan – 55ª VT
Silza Helena Bermudes Bauman – 56ª VT
Luciana Bezerra de Oliveira – 57ª VT
Moisés Bernardo da Silva – 58ª VT
Everton Luis Mazzochi – 59ª VT
Letícia Neto Amaral – 60ª VT

Fabiano de Almeida –61ª VT
Renato Sabino Carvalho Filho–62ª VT
Daniela Abrão Mendes de Carvalho–63ª VT
Elisa Maria de Barros Pena–64ª VT
Gilia Costa Schmalb–65ª VT
Valéria Nicolau Sanchez–66ª VT
Adriana Maria Battistelli Varellis–67ª VT
Cleusa Soares de Araújo –68ª VT
Patrícia Almeida Ramos–69ª VT
Karen Cristine Nomura Miyasaki–70ª VT
Farley Roberto Rodrigues de Carvalho Ferreira –71ª VT
Maria Cristina Christianini Trentini–72ª VT
Josiane Grossl–73ª VT
Renata de Paula Eduardo Beneti–74ª VT
Daniel Rocha Mendes–75ª VT
Hélcio Luiz Adorno Júnior–76ª VT
Angela Favaro Ribas–77ª VT
Lucia Toledo Silva Pinto Rodrigues–78ª VT
Renata Líbia Martinelli Silva Souza–79ª VT
José Celso Bottaro – 81ª VT
Marcelo Donizeti Barbosa– 81ª VT
Patrícia Therezinha de Toledo–82ª VT
Luciana de Souza Matos Delbin Moraes–83ª VT
Luciana Maria Bueno Camargo de Magalhães –84ª VT
Mauro Volpini Ferreira–85ª VT
Luciana Cuti de Amorim –86ª VT
Andréa Grossmann–87ª VT
Juliana da Cunha Rodrigues – 88ª VT
Eduardo Summers Albuquerque –89ª VT
Ana Lúcia de Oliveira–90ª VT
Aparecida Maria de Santana - 1ª VT da Zona Leste
Adriana Miki Matsuzawa - 2ª VT da Zona Leste
Waldir dos Santos Ferro- 3ª VT da Zona Leste
Andréa Sayuri Tanoue- 4ª VT da Zona Leste
Luciano Lofrano Capasciutti - 5ª VT da Zona Leste
Sandra Regina Esposito de Castro- 6ª VT da Zona Leste
Mariza Santos da Costa- 7ª VT da Zona Leste
Helder Bianchi Ferreira de Carvalho- 8ª VT da Zona Leste
Mara Cristina Pereira Castilho- 9ª VT da Zona Leste

Andreza Turri Carolino de Cerqueira Leite- 10ª VT da Zona Leste
Danielle Santiago Ferreira da Rocha Dias de Andrade Lima- 11ª VT da Zona Leste
Bruno Luiz Braccialli- 12ª VT da Zona Leste
Juliana Santoni Von Held - 13ª VT da Zona Leste
Andréa Cunha dos Santos Gonçalves- 14ª VT da Zona Leste
João Felipe Pereira de Sant'anna - 1ª VT da Zona Sul
Sandra dos Santos Brasil- 2ª VT da Zona Sul
Otávio Augusto Machado de Oliveira- 3ª VT da Zona Sul
Ana Carolina Nogueira da Silva- 4ª VT da Zona Sul
Elza Maria Leite Romeu Basile- 5ª VT da Zona Sul
Ivone de Souza Toniolo do Prado Queiroz- 6ª VT da Zona Sul
Olga Vishnevsky Fortes- 7ª VT da Zona Sul
Glenda Regine Machado- 8ª VT da Zona Sul
Maria Alejandra Misailidis Lerena - 9ª VT da Zona Sul
Luciana Carla Correa Bertocco- 10ª VT da Zona Sul
Kátia Bizzetto- 11ª VT da Zona Sul
José de Barros Vieira Neto- 12ª VT da Zona Sul
Juliana Jamtchek Grosso- 13ª VT da Zona Sul
Soraya Galassi Lambert- 14ª VT da Zona Sul
Geraldo Teixeira de Godoy Filho- 15ª VT da Zona Sul
Liane Martins Casarin - 16ª VT da Zona Sul
Carolina Menino Ribeiro da Luz Pacífico - 17ª VT da Zona Sul
Fernando Cesar Teixeira França - 18ª VT da Zona Sul
Silvia Helena Serafin Pinheiro- 19ª VT da Zona Sul
Maurício Marchetti - 20ª VT da Zona Sul

ARUJÁ

Rodrigo Garcia Schwarz

BARUERI

Milton Amadeu Junior – 1ª VT
Érika Andréa Izídio Szpektor – 2ª VT
Paula Becker Montibeller Job – 3ª VT
Thaís Verrastro de Almeida – 4ª VT
Juíza Substituta Assumindo a Titularidade – 5ª VT

CAIEIRAS

Rui César Públio Borges Corrêa – VT

CAJAMAR

Mauro Schiavi – VT

CARAPICUÍBA

Cynthia Gomes Rosa – 1ª VT

Maurílio de Paiva Dias – 2ª VT

COTIA

Cristiane Maria Gabriel – 1ª VT

Roberta Carolina de Novaes e Souza Dantas – 2ª VT

CUBATÃO

Juiz Substituto Assumindo a Titularidade – 2ª VT

Moisés dos Santos Heitor – 4ª VT

Persio Luis Teixeira de Carvalho – 5ª VT

DIADEMA

Juiz Substituto Assumindo a Titularidade – 1ª VT

Wilson Ricardo Buquetti Pirotta – 2ª VT

Magda Cardoso Mateus Silva – 3ª VT

Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho Tupiassú – 4ª VT

EMBU DAS ARTES

Régis Franco e Silva de Carvalho – VT

FERRAZ DE VASCONCELOS

Lígia do Carmo Motta Schmidt – VT

FRANCO DA ROCHA

Daniel Vieira Zaina Santos – 1ª VT

Cláudia Mara Freitas Mundim – 2ª VT

GUARUJÁ

Adalgisa Lins Dornellas – 1ª VT

Juiz Substituto Assumindo a Titularidade – 2ª VT

José Bruno Wagner Filho – 3ª VT

GUARULHOS

Juiz Substituto Assumindo a Titularidade – 1ª VT

Edite Almeida Vasconcelos – 2ª VT

Juiz Substituto Assumindo a Titularidade – 3ª VT
Juíza Substituta Assumindo a Titularidade – 4ª VT
Plinio Antonio Publio Albregard – 5ª VT
Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho - 6ª VT
Andrea Rendeiro Domingues Pereira Anschau – 7ª VT
Silvio Luiz de Souza – 8ª VT
Luis Fernando Feóla – 9ª VT
Libia da Graça Pires – 10ª VT
Caroline Cruz Walsh Monteiro – 11ª VT
Anneth Konesuke – 12ª VT
Flavio Antonio Camargo de Laet – 13ª VT

ITAPECERICA DA SERRA

Alcina Maria Fonseca Beres – 1ª VT
Thereza Christina Nahas – 2ª VT

ITAPEVI

Tabajara Medeiros de Rezende Filho - VT

ITAQUAQUECETUBA

Márcio Mendes Granconato – 1ª VT
Juiz Substituto Assumindo a Titularidade – 2ª VT

JANDIRA

Rogério Moreno de Oliveira – VT

MAUÁ

Maria de Fatima Alves Rodrigues Bertan – 1ª VT
Patrícia Cokeli Seller – 2ª VT
Meire Iwai Sakata – 3ª VT

MOGI DAS CRUZES

Silvia Cristina Martins Kyriakakis – 1ª VT
Patricia Oliveira Cipriano de Carvalho – 2ª VT
Leonardo Aliaga Betti – 3ª VT
Maria de Fatima da Silva – 4ª VT

OSASCO

Gabriel Lopes Coutinho Filho – 1ª VT
Cleusa Aparecida de Oliveira Coelho – 2ª VT

Ronaldo Luís de Oliveira – 3ª VT
Edilson Soares de Lima – 4ª VT
Cristiane Serpa Pansan – 5ª VT
Silvane Aparecida Bernardes – 6ª VT

POÁ

Wassily Buchalowicz – VT

PRAIA GRANDE

Jefferson do Amaral Genta – 1ª VT
Lucimara Schmidt Delgado Celli – 2ª VT

RIBEIRÃO PIRES

Adriana Prado Lima – VT

SANTANA DE PARNAÍBA

César Augusto Calovi Fagundes – 1ª VT
Eliane Aparecida da Silva Pedroso – 2ª VT

SANTO ANDRÉ

Mara Carvalho dos Santos Baleeiro – 1ª VT
Dulce Maria Soler Gomes Rijo – 2ª VT
RoseMary Copazzi Martins – 3ª VT
Carla Maria Hespanhol Lima – 4ª VT
Valéria Pedroso de Moraes – 5ª VT

SANTOS

Renata Simões Loureiro Ferreira – 1ª VT
Juíza Substituta Assumindo a Titularidade – 2ª VT
Eduardo Nuyens Hourneaux – 3ª VT
Samuel Angelini Morgero – 4ª VT
Wildner Izzi Pancheri – 5ª VT
Fernando Marques Celli – 6ª VT
Graziela Conforti Tarpani – 7ª VT

SÃO BERNARDO DO CAMPO

Claudia Flora Scupino – 1ª VT
Alex Moretto Venturin – 2ª VT
Roseli Yayoi Okazava Francis Matta – 3ª VT
Paula Lorente Ceolin – 4ª VT

Ana Paula Scupino Oliveira – 5ª VT
Juíza Substituta Assumindo a Titularidade – 6ª VT
Ieda Regina Alineri Pauli – 7ª VT
Renata Curiati Tiberio – 8ª VT

SÃO CAETANO DO SUL

Lucia Aparecida Ferreira da Silva Molina – 1ª VT
Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro – 2ª VT
Pedro Rogério dos Santos – 3ª VT

SÃO VICENTE

Juiz Substituto Assumindo a Titularidade – 1ª VT
Silvana Cristina Ferreira de Paula – 2ª VT

SUZANO

Richard Wilson Jamberg – 1ª VT
Renato Luiz de Paula Alves – 2ª VT

TABOÃO DA SERRA

Acácia Salvador Lima Erbetta – 1ª VT
Laércio Lopes da Silva – 2ª VT

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Abner Caiubí Viana de Brito
Ademar Silva Rosa
Adenilson Brito Fernandes
Adriana Cristina Baccarin
Adriana de Cassia Oliveira
Adriana de Jesus Pita Colella
Adriana Kobs Zacarias Lourenço
Alberto Rozman de Moraes
Alessandra Modesto de Freitas
Alessandro Roberto Covre
Alex Alberto Horschutz de Resende
Alexandre Knorst
Alexandre da Silva Henrique
Alice Nogueira e Oliveira Brandão
Aline Bastos Meireles Mandarinó
Aline Guerino Esteves
Amanda Brazaca Boff

Amanda de Almeida Seabra Lo Feudo
Amanda Takai Rivellis
Ana Carla Santana Tavares
Ana Carolina Parisi Apollaro Zanin
Ana Livia Martins de Moura Leite
Ana Luiza Sawaya de Castro Pereira do Vale
Ana Maria Fernandes Accioly Lins
Ana Maria Louzada de Castro Barbosa
Ana Paula Freire Rojas
Ana Paula Pavanelli Corazza Cherbino
Andre Eduardo Dorster Araujo
André Sentoma Alves
Andrea Corrêa de Paula
Andrea Davini Biscardi
Andréa Gois Machado Mukay
Andrea Longobardi Asquini
Andréa Nunes Tibilletti
Andrea Renzo Brody
Andrezza Albuquerque Pontes de Aquino Cassimiro
Ângelo França Planas
Anna Carolina Marques Gontijo
Anna Karenina Mendes Góes
Aparecida Fátima Antunes da Costa Wagner
Athanasios Avramidis
Brígida Della Rocca Costa
Bruna Gabriela Martins Fonseca
Bruna Terçarioli Ramos
Bruno Antonio Acioly Calheiros
Bruno Coutinho Peixoto
Bruno José Perusso
Camila Ascensão Queiroz Freitas
Camila Costa Koerich
Camila Dias Cardoso
Camila dos Santos Joaquim Garbe
Camila Franco Lisboa
Camila Oliveira Rossetti de Quintaes
Camila Pimentel de Oliveira Ferreira
Camila Souza Pinheiro
Camille Menezes Macêdo Olivieri
Carlos Eduardo de Magalhães Mendonça Santos

Carlos Eduardo Marcon
Carlos Ney Pereira Gurgel
Carolina Orlando de Campos
Carolina Teixeira Corsini
Caroline Ferreira Ferrari
Caroline Menegaz
Caroline Orsomarzo
Caroline Prado Zanin
Celso Araujo Casseb
Charbel Chater
Charles Anderson Rocha Santos
Christina de Almeida Pedreira
Cinara Raquel Roso
Cintia Aparecida Silva de Paula Latini
Claudia Tejeda Costa
Cristiane Braga de Barros
Cristiano Fraga
Daiana Monteiro Santos
Daniela Maria de Andrade Schwerz
Daniela Mori
Danielle Viana Soares
Deives Fernando Cruzeiro
Dener Pires de Oliveira
Diana Marcondes Cesar Kambourakis
Diego Petacci
Diego Reis Massi
Diego Taglietti Sales
Diogo de Lima Cornacchioni
Eber Rodrigues da Silva
Eduardo de Paula Vieira
Eduardo José Matiota
Eduardo Marques Vieira Araújo
Eduardo Santoro Stocco
Eliane Demetrio Ozelame
Elisa Augusta de Souza Tavares
Elisa Villares
Elmar Troti Junior
Emanuela Angélica Carvalho Paupério
Erica Siqueira Furtado Montes
Érika Bulhões Cavalli de Oliveira

Eudivan Batista de Souza
Evandro Bezerra
Fabiana Mendes de Oliveira
Fabio do Nascimento Oliveira
Fábio Moterani
Fabrícia Rodrigues Chiarelli
Felipe Marinho Amaral
Fernanda Bezerra Teixeira
Fernanda Cardarelli Gomes
Fernanda Galvão de Sousa Nunes
Fernanda Itri Pelligrini
Fernanda Miyata Castello Branco
Fernando Corrêa Martins
Fernando Maidana Miguel
Filipe de Paula Barbosa
Flávia Ferreira Jacó de Menezes
Flavio Bretas Soares
Franciane Aparecida Rosa
Francielli Gusso Lohn
Francisco Charles Florentino de Sousa
Frederico Monacci Cerutti
Gabriel Callado de Andrade Gomes
Gabriel da Silva Medeiros
Gabriel Garcez Vasconcelos
Gabriel Gori Abranches
Gabriela Battasini
Gabriela Sampaio Barros Prado Araújo
Géssica Osórica Grecchi Amandio
Giuliano Motta
Gláucia Regina Teixeira da Silva
Glauco Bresciani Silva
Guilherme Maróstica Siqueira Lima
Gustavo Campos Padovese
Gustavo Elias de Moraes Freitas
Gustavo Ghirello Brocchi
Gustavo Kiyoshi Fujinohara
Gustavo Rafael de Lima Ribeiro
Gustavo Schild Soares
Hamilton Hourneaux Pompeu
Hantony Cássio Ferreira da Costa

Helder Campos de Castro
Igor Cardoso Garcia
Isabela Parelli Haddad Flaitt
Ítalo Menezes de Castro
Itatiara Meurilly Silva Lourenço
Ivana Meller Santana
Ivi Martins Caron
Ivo Roberto Santarém Teles
Jerônimo Azambuja Franco Neto
Jerônimo José Martins Amaral
Joao Forte Junior
João Paulo Gabriel de Castro Dourado
Jobel Amorim das Virgens Filho
Jorge Batalha Leite
José Carlos Soares Castello Branco
Josley Soares Costa
Júlia Garcia Baptistuta
Julia Pestana Manso de Castro
Juliana Baldini de Macedo
Juliana Dejavite dos Santos Chamone
Juliana Eymi Nagase
Juliana Ferreira de Moraes
Juliana Garcia Colombo
Juliana Herek Valério
Juliana Petenate Salles
Juliana Ranzani
Juliana Varela de Albuquerque Dalprá
Juliana Wilhelm Ferrarini Pimentel
Karoline Sousa Alves Dias
Katiussia Maria Paiva Machado
Laila Mariana Paulena Macedo
Laís Cerqueira Tavares
Laura Rodrigues Benda
Leo Mauro Ayub de Vargas e Sa
Leonardo Drosda Marques dos Santos
Leonardo Grizagoridis da Silva
Leopoldo Antunes de Oliveira Figueiredo
Letícia Stein Vieira
Lin Ye Lin
Lívia Heinzmann

Lívia Soares Machado
Lorena Cordeiro de Vasconcelos
Lorena de Mello Rezende Colnago
Lourdes Ramos Gavioli
Luana Madureira dos Anjos
Luciana Bühner Rocha
Luiz Evandro Vargas Duplat Filho
Luiz Felipe Sampaio Briselli
Luiza Teichmann Medeiros
Lyvia Agra de Miranda
Maiza Silva Santos
Marcela Aied Moraes
Marcelle Coelho da Silva
Marcelo Azevedo Chamone
Marcelo Lopes Pereira Lourenço de Almeida
Marcelo Pereira das Neves
Marcia Cristina de Carvalho Wojciechowski Domingues
Márcia Sayori Ishirugi
Márcio Almeida de Moura
Marcio Fernandes Teixeira
Marcos Antonio Idalino Cassimiro Filho
Marcos Scalercio
Marcos Vinicius Coutinho
Marcos Vinícius de Paula Santos
Marcylena Tinoco de Oliveira
Maria Alice Severo Kluwe
Maria Fernanda Maciel Abdala
Maria Fernanda Zippinotti Duarte
Mariana Kawahashi
Mariana Mendes Junqueira
Mariana Nascimento Ferreira
Marina de Almeida Aoki
Martha Campos Accurso
Mateus Brandão Pereira
Mateus Hassen Jesus
Matheus de Lima Sampaio
Maurício Evandro Campos Costa
Mayra Almeida Martins da Silva
Michel de Barcelos Santos
Milena Barreto Pontes Sodre

Moisés Timbó de Oliveira
Murilo Augusto Alves
Natan Mateus Ferreira
Nayara Pepe Medeiros de Rezende
Nayra Gonçalves Nagaya
Norma Gabriela Oliveira dos Santos Moura
Orlando Losi Coutinho Mendes
Patricia Catania Ranieri de Almeida
Patrícia Pinheiro Silva Velloso
Patrícia Rebouças Franceschet Guimarães
Paula Cristhina Ransolin Guimarães
Paula Gabriela Andrade Cavalcante
Paula Gouvea Xavier Costa
Paula Maria Amado de Andrade
Paulo Cobre
Pedro Etienne Arreguy Conrado
Pedro Valery Mirra Gibelli David
Poliana Fontenele Arraes Mendes
Priscila Basilio Minikoski Aldinucci
Priscila Duque Madeira
Rachel Werner
Rafael Baldino Itaquy
Rafaela Lourenço Marques
Ramon Magalhães Silva
Raphael Jacob Brolio
Raquel Marcos Simões
Rebeca Sabioni Stopatto
Renan Olimpico Gaeta
Renata Franceschelli de Aguiar Barros
Renata Maximiano de Oliveira Chaves
Renata Orsi Bulgueroni
Renata Prado de Oliveira
Renato de Oliveira Luz
Renato Ornellas Baldini
Rerison Stênio do Nascimento
Rhiane Zeferino Goulart
Ricardo Koga de Oliveira
Ricardo Léo de Paula Alves
Ricardo Tsuioshi Fukuda Sanchez
Roberto Benavente Cordeiro

Rodrigo Acuio
Rodrigo de Arraes Queiroz
Roque Antonio Porto de Sena
Rosa Fatorelli Tinti Neta
Rosângela Lerbachi Batista
Roselene Aparecida Taveira
Samantha Fonseca Steil Santos e Mello
Samuel Batista de Sá
Sandra Sayuri Ikeda
Saulo Caetano Coelho
Sebastião Abreu de Almeida
Sheila Lenuza Amaro de Souza
Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar
Talita Luci Mendes Falcão
Tâmara Luiza Vieira Rasia
Tamara Valdivia Abul Hiss
Tânia Bede Barbosa
Tarcila de Sá Sepulveda Araújo
Tatiana Agda Júlia Elenice Helena Beloti Maranesi Arroyo
Tatiane Botura Scariot Lima
Tatiane Pastorelli Dutra
Thaís Tannús de Carvalho
Thatyana Cristina de Rezende Esteves de Andrade
Thiago Barletta Canicoba
Thiago Salles de Souza
Thomaz Moreira Werneck
Tiago Dantas Pinheiro
Valéria Baião Maragno
Vanessa Anitablian Baltazar
Vanessa Aparecida dos Santos
Vanessa de Almeida Vignoli
Vanessa Diniz Donato Siqueira
Victor Emanuel Bertoldo Teixeira
Victor Góes de Araujo Cohim Silva
Victor Pedroti Moraes
Vinicius José de Rezende
Vitor Pellegrini Vivan
Vitor Saulo Jorge Souza Vescio
Vivian Chiaramonte
Vivian Pinarel Dominguez

Viviany Aparecida Carreira Moreira Rodrigues
Walter Rosati Vegas Junior
Willian Alessandro Rocha
Yara Campos Souto





Instruções aos autores

1 LINHA EDITORIAL

A Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região é uma publicação eletrônica de periodicidade semestral, sob responsabilidade da Comissão Regimental de Revista do TRT-2. Tem por objetivo o fomento e a disseminação do conhecimento da ciência jurídica trabalhista.

A publicação abrange doutrina, jurisprudência, legislação comentada e tema relacionado à memória da Justiça do Trabalho, tratados em artigos científicos inéditos e produzidos pela comunidade jurídica. A cada edição, uma comissão do TRT-2 é convidada para divulgar as ações desenvolvidas no âmbito do Regional.

A Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região é, ainda, fonte oficial de julgados produzidos por magistradas e magistrados do TRT-2, compilados no suplemento de decisões judiciais, que a integra.

A critério da Comissão Regimental de Revista do TRT-2, pode haver a edição de números comemorativos, bem como a indicação de convidadas e convidados para tratarem de temas específicos.

A Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região é disciplinada pelo Ato n. 14/GP, de 31 de março de 2022.

2 DIRETRIZES DA EDIÇÃO

2.1 Os artigos científicos e as decisões judiciais deverão versar sobre temas de Direito do Trabalho e campos correlatos de conhecimento.

2.2 O prazo para submissão dos artigos científicos e das decisões judiciais é divulgado periodicamente em editais disponibilizados no endereço eletrônico: <https://basis.trt2.jus.br/discover?filtertype_1=identifier&filter_relational_operator_1=contains&filter_1=Revista+do+Tribunal&filtertype_2=genre&filter_relational_operator_2=contains&filter_2=Comunicação&submit_apply_filter=&query=&scope=%2F&rpp=100&sort_by=dc.date.issued_dt&order=desc>

2.3 A submissão de artigos científicos e de decisões judiciais será realizada, exclusivamente, por meio do formulário específico para este fim, disponível na opção “Submissão” na página da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região em: <<https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal>>.

2.4 O formulário de submissão deverá ser totalmente preenchido pelos(as) autores(as) e magistrados(as) interessados(as), lançando-se os dados necessários à sua completa identificação e qualificação, as informações relativas ao artigo científico ou à decisão judicial, bem como os termos de anuência e autorização para publicação.

2.5 Poderá haver convite para publicação, a critério da Comissão de Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região.

2.6 Os(As) autores(as) são inteiramente responsáveis por citações, referências, titularidade, originalidade dos artigos científicos e opiniões manifestadas.

2.7 A submissão de artigos científicos e de decisões judiciais implica a anuência incondicional aos termos do edital a que se submeter, como também, no primeiro caso, a cessão total, irrevogável e gratuita dos direitos autorais.

2.8 Não são devidos direitos autorais ou qualquer outro tipo de remuneração pelos artigos publicados na “Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região”, independentemente do suporte ou formato em que se apresente o fascículo publicado.

3 REGRAS DE SUBMISSÃO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

3.1 Poderão ser aceitos como articulistas a comunidade jurídica da Justiça do Trabalho, bem como demais interessados da comunidade acadêmica, desde que possuam bacharelado e pós-graduação “stricto sensu”, finalizada ou em curso, de área jurídica ou de áreas afins.

3.2 Os artigos científicos poderão ter autoria compartilhada.

3.3 Admite-se a submissão de artigo de bacharel com pós-

graduação “lato sensu”, finalizada ou em curso, desde que em coautoria com articulista que possua bacharelado e pós-graduação “stricto sensu”, finalizada ou em curso, de área jurídica ou de áreas afins.

3.4 Os artigos científicos deverão ser inéditos, vedado o plágio.

3.5 Trabalhos de conclusão de curso, dissertações de mestrado e teses de doutorado não serão aceitos.

3.6. O(A) autor(a) só poderá submeter um artigo à cada edital de chamada.

4 REGRAS DE APRESENTAÇÃO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

4.1 Os artigos deverão ser apresentados em arquivo eletrônico, formatados de acordo com as normas de documentação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), em arquivo com extensão “.doc”, “.docx” ou “.odt”, folha tamanho A4, com, no mínimo, 8 (oito) e, no máximo, 12 (doze) laudas, na seguinte configuração: fonte Arial 12; espaçamento simples entre linhas; recuo de parágrafo de 1,5 cm; recuo integral do texto de 4 cm e fonte Arial 10 para citação direta com mais de 3 (três) linhas.

4.2 A estrutura do artigo deve ser constituída de elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais, em conformidade com a NBR 6022:2018, da ABNT.

4.2.1 Os elementos pré-textuais obrigatórios: título, em português e em inglês; autoria, que deverá conter a titulação, situação acadêmica e instituição(ões) com a(s) qual(is) há vínculo, em nota de rodapé não numerada na primeira folha, indicada com asterisco; resumo, em português e em inglês, com, no mínimo, 100 (cem) e, no máximo, 250 (duzentas e cinquenta) palavras; palavras-chave, em português e em inglês, no número máximo de 7 (sete), separadas por ponto e vírgula e finalizadas por ponto final; sumário;

4.2.2 Os elementos textuais obrigatórios: introdução, correspondente à parte inicial do artigo, que deve conter a delimitação do assunto tratado e/ou outros elementos que situem o tema do artigo, observando-se que a numeração das seções deve ser iniciada com a introdução; desenvolvimento, correspondente à exposição ordenada do assunto tratado, dividindo-se em seções, limitadas até as quinárias, numeradas com algarismos arábicos, observando-se que, em conformidade com a NBR 10520:2002, da ABNT, as citações no corpo do texto devem ser feitas por sobrenome do autor, em letra maiúscula, seguido da data da publicação e, no caso da citação direta,

da página da publicação, bem como que as notas de rodapé, devem ser exclusivamente destinadas para notas explicativas; considerações finais;

4.2.3 Elementos pós-textuais obrigatórios: referências, listadas ao final, em seção própria e em ordem alfabética, conforme NBR 6023:2018, da ABNT;

4.2.4 Elementos pós-textuais opcionais: glossário; apêndice(s); anexo(s) e agradecimento(s).

4.3 As orientações para a elaboração dos artigos podem ser consultadas no “Manual de Redação de Artigos Científicos”, disponível na opção “Submissão” na página da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região em: <<https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal>>.

5 REGRAS DE SUBMISSÃO E DE APRESENTAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS

5.1 Somente as magistradas e os magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região poderão submeter decisões judiciais, mediante preenchimento de formulário de submissão e envio do arquivo com extensão “.doc”, “.docx” ou “.odt”.

5.2 A submissão de decisões judiciais muito extensas poderá ser rejeitada caso não houver disponibilidade de páginas para a sua publicação.

5.3 O(A) magistrado(a) não poderá submeter mais de uma decisão à presente chamada.

6 PROCESSO DE AVALIAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS E DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

6.1 As decisões judiciais submetidas serão analisadas pelos membros da Comissão Regimental de Revista, que deliberarão sobre a publicação de inteiro teor de 5 (cinco) sentenças e de 5 (cinco) acórdãos.

6.2 As decisões judiciais aprovadas para publicação terão os dados sensíveis anonimizados.

6.3 Os artigos científicos serão avaliados, selecionados e classificados para publicação, observando-se:

6.3.1 Relevância temática; fundamentação jurídica e rigor científico; profundidade, maturidade no trato da matéria e criatividade da abordagem; atualidade das informações e das referências bibliográficas;

correção gramatical; clareza, coerência e concisão das ideias; adequação às regras de apresentação.

6.4 Os artigos científicos serão analisados, preliminarmente, pela equipe de apoio à Comissão Regimental de Revista e pela Coordenadoria de Biblioteca, verificando-se o atendimento dos seguintes requisitos: existência de título, resumo e palavras-chave, em português e em inglês; inclusão de referências atualizadas; cumprimento das normas da ABNT; cumprimento das demais regras de apresentação.

6.5 Os artigos científicos aprovados na análise preliminar serão submetidos à dupla avaliação cega por pareceristas e poderão ser aprovados com ou sem ressalvas.

6.6 Em caso de divergência entre pareceristas, um(a) terceiro(a) parecerista opinará sobre a indicação ou não do trabalho à publicação, sendo-lhe facultado(a) recomendar à autora ou ao autor ajustes antes da emissão do parecer definitivo.

6.7 Em caso de o(a) terceiro(a) parecerista não recomendar a publicação, o trabalho será rejeitado.

6.8 Após aprovação dos pareceristas, a equipe de apoio à Comissão Regimental de Revista e a Coordenadoria de Biblioteca farão a revisão final quanto à forma, correções de ortografia, sintaxe, concordância, regência e adequação ao formato da "Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região", respeitado o estilo do(a) autor(a), observando-se, obrigatoriamente: existência de título, resumo e palavras-chave, em português e em inglês; inclusão de referências atualizadas; cumprimento das normas da ABNT e cumprimento das demais regras de apresentação.

6.9 Os artigos científicos serão devolvidos aos(às) autores(as) para correção, no prazo de 5 (cinco) dias, sob pena de não aprovação da submissão, se houver necessidade de adequação das ressalvas indicadas na avaliação cega a que se refere o item 6.5; ratificação da revisão a que se refere o item 6.6; ajustes decorrentes da análise a que se refere o item 6.8.

6.10 A decisão quanto à aprovação ou rejeição dos artigos científicos e das decisões judiciais submetidas será comunicada pela Comissão Regimental de Revista, por escrito, preferencialmente por meio de correio eletrônico.

6.11 A não aprovação de artigo científico ou decisão judicial pela Comissão Regimental de Revista pressupõe o descumprimento de um ou mais dos requisitos descritos em edital, não obrigando a Comissão de Revista a prestar qualquer outro esclarecimento.

6.12 Não cabe recurso da decisão relativa à seleção dos artigos científicos e das decisões judiciais para fins de publicação na “Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região”, de competência da Comissão Regimental de Revista.





TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Edifício Sede - Rua da Consolação n. 1272, 2º andar, Centro - São Paulo - SP - CEP: 01302-906