

ISSN 0076-8855

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO

n. 103 - janeiro a junho de 2021



**JUSTIÇA DO TRABALHO-80 ANOS: HISTÓRIA,
DESAFIOS ATUAIS E PERSPECTIVAS PARA O SÉCULO XXI**

**REVISTA DO
TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO
3ª REGIÃO**



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO**

**REVISTA DO
TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO
3ª REGIÃO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
3ª REGIÃO**

Os acórdãos, sentenças e
artigos doutrinários selecionados para esta
Revista correspondem, na íntegra,
às cópias dos originais.

BELO HORIZONTE

SEMESTRAL

ISSN 0076-8855

Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.	Belo Horizonte	v. 67	n. 103	p. 1-600	jan./jun. 2021
-------------------------------	----------------	-------	--------	----------	----------------

ESCOLA JUDICIAL

Editora-Chefe

Adriana Goulart de Sena Orsini

Secretário

Fernando Brescia dos Reis

SEÇÃO DA REVISTA

Bacharel em Direito

Isabela Márcia de Alcântara Fabiano

Editoração de texto e Normalização

Patrícia Côrtes Araújo

REDAÇÃO: Av. do Contorno, 4.631 - 10º andar
Bairro Funcionários
CEP 30110-027
Belo Horizonte - MG - Brasil
Telefone: (31) 3228-7169
e-mail: revista@trt3.jus.br
escola@trt3.jus.br

CAPA: Publicidade - Secom TRT/MG

IMPRESSÃO: GRÁFICA CS EIRELI EPP
comercial@graficacs.com.br
Telefone: (18) 3203-1344

Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região/Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região; n. 1, (1965 -). Belo Horizonte, 1965.

Semestral.

Periodicidade irregular até 1998, a partir do volume 59 de 1999 passa a ser semestral. Disponível também na internet (<https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>) a partir do volume 64 de 2004.

ISSN 0076-8855

1. Direito do Trabalho - Periódico. 2. Direito Processual do Trabalho - Brasil
3. Justiça do Trabalho - Brasil. 4. Jurisprudência trabalhista - Brasil. I. Brasil.
Tribunal Regional do Trabalho (3. Região).

CDU: 347.998:331(81)(05)
34:331(81)(094.9)(05)

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.

Impresso no Brasil

CONSELHO EDITORIAL

JOSÉ MURILO DE MORAIS - Desembargador Presidente do TRT/MG

CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER - Desembargadora 2ª Vice-Presidente, Ouidora e Diretora da Escola Judicial do TRT/MG

CLEBER LÚCIO DE ALMEIDA - Juiz Coordenador Acadêmico da Escola Judicial do TRT/MG

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI - Desembargadora Coordenadora da Revista do TRT/MG

ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS - Desembargador Coordenador da Revista do TRT/MG

MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA - Juíza Coordenadora da Revista do TRT/MG

LEONARDO TIBO BARBOSA LIMA - Juiz Coordenador da Revista do TRT/MG

AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR - Ministro do TST

JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA - Ministro do TST

MAURICIO GODINHO DELGADO - Ministro do TST

BIANCA BASTOS - Desembargadora do TRT/SP

CÁSSIO COLOMBO FILHO - Desembargador aposentado do TRT/PR

GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO - Desembargador do TRT/MA

MÁRCIO TÚLIO VIANA - Desembargador aposentado do TRT/MG

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA - Desembargador do TRT/MG

TAISA MARIA MACENA DE LIMA - Desembargadora do TRT/MG

MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHMIDT - Juíza Titular do TRT/MG

ADRIÁN GOLDIN - Professor Plenário na Universidad San Andrés - Argentina

ANTONIO PEDRO BAYLOS GRAU - Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla-La Mancha - Espanha

GIANCARLO PERONE - Professor Ordinário de Diritto Del Lavoro nella Università di Roma Tor Vergata - Itália

MARIE-FRANCE MIALON - Professora da Universidade Paris II - Panthéon - Assas - França

LINHA EDITORIAL E OBJETIVOS DA REVISTA DO TRT 3ª REGIÃO

A *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* destina-se a todos que se interessam pelo Direito do Trabalho e pelo Processo do Trabalho examinados sob diversos pontos de vista (pluralismo de ideias) e mediante objeto amplo e valorização da interdisciplinaridade científica e jurídica.

Trata-se de periódico jurídico destinado à difusão e ao aprofundamento de vasto espectro de matérias vinculadas ao mundo do trabalho e às relações daí decorrentes. Isso significa que inúmeros temas estão compreendidos em sua linha editorial. A título meramente ilustrativo, citam-se: o Direito Constitucional, em todos os vieses que dizem respeito às proteções jurídicas constitucionais à pessoa humana, à sua dignidade e aos direitos fundamentais trabalhistas, bem como ao valor social do trabalho; o Direito do Trabalho, em suas dimensões individual e coletiva; o Direito Processual do Trabalho, em todos os seus matizes, inclusive em aspectos metaindividuais e correlacionados ao Direito Processual Civil e à busca de efetividade mediante institutos consagrados pela Política Judiciária Nacional; o Direito Civil, que disciplina as relações privadas e inúmeros institutos jurídicos presentes no contexto da relação de trabalho; o Direito Empresarial e sua interdependência com o mundo do trabalho, de modo a abarcar as inúmeras questões jurídicas decorrentes da figura do empregador, bem como os fatos comuns às empresas, tais como efeitos trabalhistas provocados por falência, recuperação judicial e extrajudicial, repercussões geradas por modificação da sua estrutura jurídica e responsabilidade de seus sócios; o Direito Ambiental, no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho, que deve ser saudável e seguro; o Direito Tributário, de modo a se considerar as consequências fiscais decorrentes da relação de trabalho (como, por exemplo, a incidência de contribuições previdenciárias e de imposto de renda, a aplicação de multas por descumprimento da legislação trabalhista); o Direito Previdenciário e suas particularidades quanto aos benefícios sociais cujo fato gerador esteja vinculado à relação de trabalho; o Direito Penal,

no que concerne aos delitos decorrentes da relação de trabalho; o Direito Administrativo, quanto à licitude das modalidades de trabalho existentes nos entes da Administração Pública direta e indireta, bem assim questões do regime jurídico-administrativo que envolvam a relação de trabalho; o Direito Internacional, considerando a proteção internacional ao trabalhador materializada em tratados, convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho e em diretrizes e normas emanadas de demais sujeitos e atores internacionais, assim como temas relativos a mecanismos de solução internacional de conflitos trabalhistas.

A *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* tem como objetivo a ampla divulgação das decisões judiciais exaradas pelos órgãos da Justiça do Trabalho mineira, além da disseminação de pensamentos doutrinários nacionais e internacionais atinentes ao mundo do trabalho com vistas a promover o aperfeiçoamento dos operadores do Direito e a proporcionar maior difusão de conhecimentos para a construção dos valores da justiça social, do Estado Democrático de Direito e para a efetiva concretização dos direitos fundamentais trabalhistas.

O periódico surgiu em 1965, no interior de um dos mais antigos tribunais regionais do trabalho do país, sendo incorporado pela mais antiga Escola Judicial trabalhista do país - a do TRT/MG - de modo a guardar indissociável e importante relação com a evolução histórica da Justiça do Trabalho em Minas Gerais e da Escola Judicial dessa instituição. Em decorrência de sua longevidade, a obra passou por uma multiplicidade de fases editoriais ao longo de sua existência, constituindo importante fonte de pesquisa histórica quanto à evolução e ao desenvolvimento da relação de trabalho no Brasil.

Com o intuito de aprofundar a pesquisa jurídico-científica, a *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* pretende abordar, juntamente com a temática garantida em sua linha editorial, assuntos específicos em cada uma de suas edições que, em virtude de sua contemporaneidade e importância, demandem mais ênfase dos estudiosos em determinado tempo e espaço.

Em virtude da constante busca de aperfeiçoamento da qualidade de seu conteúdo, doutrinas do periódico do TRT/MG vêm

sendo citadas em julgamentos importantes, inclusive pelo Supremo Tribunal Federal.

A edição da Revista é semestral e há normas editoriais próprias para publicação, que estão divulgadas tanto nos exemplares físicos quanto no endereço eletrônico <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/informacoes/normas-publicacao-na-revista-trt3-e-termo-para-assinatura.pdf>.

O acervo da Revista encontra-se disponível para consulta por meio impresso na Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, localizada na Av. Getúlio Vargas, 265, Térreo, Funcionários, Belo Horizonte/MG.

Todos os interessados têm acesso gratuito ao formato digital da Revista, a partir do número 69, no endereço eletrônico <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>.

Contato

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Escola Judicial

Av. Contorno, 4.631 - 10º andar

Belo Horizonte - MG - Brasil

CEP: 30110-027

Telefone: 55 (31) 3228-7169

E-mail: revista@trt3.jus.br

Site: <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>

EDITORIAL LINE AND OBJECTIVES OF THE REVISTA DO TRT 3ª REGIÃO

The Journal of the Regional Labour Court 3rd Region, named *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* is intended for all who are interested in Labour Law and Labour Procedural Law, both subjects examined from different points of view and by broad object and valuation of legal interdisciplinarity.

It is a legal periodical designed to disseminate and deepen the broad spectrum of issues linked to the world of work and the resulting relations. This means that numerous topics are included in our editorial line. By the way of illustration only: the Constitutional Law, in all relevant biases concerning the constitutional legal protections of human persons, their dignity and fundamental labor rights, as well as the social value of work; the Labor Law, in its individual and collective dimensions; the Labor Procedural Law, in all its aspects, especially in its correlation with the Civil Procedural law, in its search for effectiveness through institutes of the Brazilian judicial policy; the Civil Law that disciplines private relations and several of the legal institutes found in labor relations, specifically in the context of the employment relationship; the Corporate Law and its interdependence with the world of salaried labor, covering the facts that affect companies and jobs, such as the effects of judicial and extrajudicial recovery, bankruptcy, liability of the partners etc; the Environmental Law, with respect to the environment of work, which should be healthy and safe; the Tax Law when considering the tax consequences arising from the employment relationship, such as the payment of social security contributions and income tax, the application of fines for non-compliance with labor legislation; the Social Security Law and its particularities regarding social benefits whose generating event is linked to the employment relationship; the Criminal Law, with respect to crimes arising from the employment relationship; the Administrative Law, regarding the lawfulness of the working modalities present in the direct and indirect Public Administration, as well as the questions of the administrative juridical regime concerning labor relations; the International Law based on the international protection of the worker materialized in treaties, conventions and recommendations of the International Labor Organization (ILO) and in guidelines and norms emanating from other international subjects and actors, as well as issues related to mechanisms for the international solution of labor conflicts.

The objectives of this journal are the dissemination of judicial decisions made by the labor justice agencies of Minas Gerais, as well

as the dissemination of national and international doctrinal studies seeking the improvement of the operators of the Law. In summary, this journal seeks to provide a greater diffusion of knowledge for the construction of the values of social justice, the Democratic State of Law and for the effective realization of fundamental labor rights.

This journal appeared in 1965, inside one of the oldest regional labor courts in our country, and was incorporated by the oldest Brazilian Labor Judicial School - of the TRT/MG. As a result of its longevity, the work has undergone a multiplicity of editorial phases throughout its existence, constituting an important source of historical research regarding the evolution and development of the working relationship in Brazil.

With the intention of deepening the legal-scientific research, the *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* intends to approach, along with the theme guaranteed in its editorial line, specific themes in each one of its editions, due to its contemporaneity and importance to its target public.

The constant improvement of its technical content has borne fruit, so much that texts (doctrines and essays) published here have already been quoted, including by our Supreme Court (STF) on more than one occasion.

Our Journal is published every six months and there are editorial standards for publication, which are published both in the physical copies and in the electronic address <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/informacoes/normas-publicacao-na-revista-trt3-etermo-para-assinatura.pdf>.

The collection of this Journal is available for consultation by means of a printed form in the Library of the Regional Labor Court, located at Av. Getúlio Vargas, 265, Térreo, Funcionários, Belo Horizonte/MG.

All interested parties have free access to the *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*'s digital format, starting at number 69, at the electronic address <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>.

Contact

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Escola Judicial
(Regional Labour Court of the 3rd Region - Judicial School)

Av. Contorno, 4.631 - 10º andar

Belo Horizonte - MG - Brazil

CEP: 30110-027

Phone: 55 (31) 3228-7169

E-mail address: revista@trt3.jus.br

Site: <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>

PARECERISTAS QUE ATUARAM NESTA EDIÇÃO

ANA CLÁUDIA NASCIMENTO GOMES - Doutora em Direito Público pela Universidade de Coimbra. Mestre em Ciências Jurídico-Políticas pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Especialista em Direito do Consumo e em Direito do Trabalho. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG. Professora Adjunto IV da PUC Minas. Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho.

ANTÔNIO PEREIRA GAIO JÚNIOR - Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Coimbra-Pt. Pós-Doutor em Democracia e Direitos Humanos pelo Ius Gentium Conimbrigae - Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra-Pt. Doutor em Direito pela Universidade Gama Filho. Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho. Pós-graduado em Direito Processual pela Universidade Gama Filho - Prisma. Professor Associado da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ. Professor Convidado em Cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito. Membro da International Association of Procedural Law - IAPL. Membro da International Bar Association - IBA. Membro do Instituto Iberoamericano de Direito Processual - IIDP. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual - IBDP. Associado Efetivo da Associação de Direito e Economia Europeia - ADEE. Membro Efetivo da Comissão Permanente de Direito Processual Civil do Instituto dos Advogados Brasileiros - IAB Nacional. Membro da Comissão de Direito Processual Civil da OAB-MG. Membro da Comissão de Educação Jurídica da OAB-MG. Líder do Grupo de Pesquisa "Processo Civil e Desenvolvimento" (UFRRJ/CNPQ). Autor de diversas obras no Brasil e no exterior. Advogado, Parecerista e Consultor Jurídico.

CHRISTIANA D'ARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM - Master em Teoria Crítica dos Direitos Humanos pela

Universidad Pablo de Olavide (Sevilla, Espanha). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito Processual pela PUC Minas. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Acre - UFAC. Foi Auditora Fiscal do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE (Rio Grande do Sul, 2004). Membro do Conselho Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (AC e RO - biênio 2011/2012). Membro do Conselho Editorial da Revista do TRT 14 (biênio 2011/2012). Professora convidada da Escola Judicial do TRT 14 (2009/2014). Diretora da Escola Superior da Magistratura Trabalhista da 14ª Região, ESMATRA14 (2013/2015). Membro da Associação Latino-Americana de Juízes do Trabalho (ALJT). Membro (Pesquisador) do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior (IBDSCJ). Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região - TRT 14, desde 2004. Membro da Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista, vinculada ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), desde abril de 2014. Autora de livro e de artigos publicados em obras coletivas e periódicos jurídicos especializados do país.

DEILTON RIBEIRO BRASIL - Pesquisador visitante na University of Ljubljana e Università di Pisa (Eslovênia-Itália, 2017). Pós-doutor em Direito na Università degli Studi di Messina (Itália, 2015-2016). Pós-doutor em Direito Ambiental no CENoR da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal, 2014-2015). Pós-doutor em Direito Constitucional junto ao Ius Gentium Conimbrigae/Centro de Direitos Humanos (IGC-CDH) da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal, 2013-2014). Doutor em Direito pela Universidade Gama Filho do Rio de Janeiro-RJ (área de concentração em Estado e Direito: internacionalização e regulação) (2006-2010). Mestre em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos de Belo Horizonte-MG (área de concentração em Direito Empresarial) (1998-2001). Especialista pela Universidade Presidente Antônio Carlos em

Direito Público (2002) e em Direito Civil (2003). Graduado em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos. Professor da Graduação e do PPGD - Mestrado em Direito Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna - UIT (08/2016) e das Faculdades Santo Agostinho - FASA (02/2018).

GILSILENE PASSON PICORETTI FRANCISCETTO - Pós-doutora em Ciências Sociais pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (2008). Doutora em Direito pela Universidade Gama Filho. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Pós-graduanda em Docência do Ensino Superior pela Universidade Norte do Paraná - UNOPAR. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo. Graduação em Pedagogia pela Universidade Norte do Paraná - UNOPAR. Professora titular na graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado da Faculdade de Direito de Vitória - FDV.

JULIANA WÜLFING - Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Universidade do Vale dos Sinos - UNISINOS. Professora Adjunta II, lotada no Departamento de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC.

LORENA DE MELLO REZENDE COLNAGO - Mestre em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo. Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela UNIVES. Professora de Cursos de Pós-graduação e da Escola Judicial da AMATRA do Paraná. Juíza do Trabalho do TRT/PR.

MÁRCIO FLÁVIO SALEM VIDIGAL - Doutor em Autonomia Individuale e Autonomia Collettiva na Universidade de Roma II - Tor Vergata - Itália. Doutor em Direito. Especialista em Direito do Trabalho - Materialidade, Instrumentalidade e Efetividade. Desembargador do TRT/MG.

WÂNIA GUIMARÃES RABÊLLO DE ALMEIDA - Pós-doutora em Ciencias Sociales, Humanidades y Artes (Posdoctorado del CEA: ciclo especial - "El trabajo en el contexto de los derechos humanos: Derecho, Economía, Historia" - Universidad Nacional de Córdoba. Doutora e Mestra em Direito Privado pela PUC Minas. Especialista em Direito de Empresas pela Fundação Dom Cabral. Graduada pela PUC Minas. Advogada. Professora de Direito do Trabalho, Processo Coletivo do Trabalho e Direito Constitucional do Trabalho.

PARECERISTAS DA REVISTA DO TRT 3ª REGIÃO

PARECERISTAS NACIONAIS

ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ - Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Desembargador do TRT/RS. Professor da Fundação Escola da Magistratura do Trabalho.

ANA CLÁUDIA NASCIMENTO GOMES - Doutora em Direito Público pela Universidade de Coimbra. Mestre em Ciências Jurídico-Políticas pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Especialista em Direito do Consumo e em Direito do Trabalho. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG. Professora Adjunto IV da PUC Minas. Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho.

ANA ELISA CORTELETTI PEDROSA - Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera - UNIDERP. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto. Analista Judiciária do TRT/MG.

ANA PAULA REPOLÊS TORRES - Doutora em Filosofia pela Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, com estágio pós-doutoral na mesma instituição. Mestre em Direito Constitucional pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisadora do Observatório da Justiça Brasileira - OJB/UFMG(2012-2013). Analista Judiciária do TRT/MG.

ANA VIRGÍNIA MOREIRA GOMES - Professora do Programa de Pós-graduação em Direito Constitucional e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Ceará. LL.M na Faculdade de Direito da University of Toronto. Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo e Pós-Doutora na School of Industrial and Labor Relations da Cornell University. Foi pesquisadora no Centre for Law in the Contemporary Workplace, Queen's University, Canadá e professora adjunta na Ted Rogers School of Management, Ryerson University, Canadá. Coordenadora do Núcleo de Estudos em Direito do Trabalho e Seguridade Social na Universidade de Fortaleza.

ANTÔNIO PEREIRA GAIO JÚNIOR - Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Coimbra-Pt. Pós-Doutor em Democracia e Direitos Humanos pelo lus Gentium Conimbrigae - Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra-Pt. Doutor em Direito pela Universidade Gama Filho. Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho. Pós-graduado em Direito Processual pela Universidade Gama Filho - Prisma. Professor Associado da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ. Professor Convidado em Cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito. Membro da International Association of Procedural Law - IAPL. Membro da International Bar Association - IBA. Membro do Instituto Iberoamericano de Direito Processual - IIDP. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual - IBDP. Associado Efetivo da Associação de Direito e Economia Europeia - ADEE. Membro Efetivo da Comissão Permanente de Direito Processual Civil do Instituto dos Advogados Brasileiros - IAB Nacional. Membro da Comissão de Direito Processual Civil da OAB-MG. Membro da Comissão de Educação Jurídica da OAB-MG. Líder do Grupo de Pesquisa "Processo Civil e Desenvolvimento" (UFRRJ/CNPQ). Autor de diversas obras no Brasil e no exterior. Advogado, Parecerista e Consultor Jurídico.

ARIEL STOPASSOLA - Advogado. Pós-graduado em Direito Processual do Trabalho pela Universidade de Caxias do Sul. Mestrando e Doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa. Presidente da OAB/RS - Subseção de Canela/Gramado no triênio 2013/2015. Vice-presidente da mesma Subseção no triênio 2016/2018 e Conselheiro Subseccional no triênio 2019/2021. Advogado militante na Justiça do Trabalho. Membro da AGETRA - Associação Gaúcha de Advogados Trabalhistas.

ARIETE PONTES DE OLIVEIRA - Doutora em Direito Privado com ênfase em Direito do Trabalho pela PUC/Minas. Professora de Direito Material e Processual do Trabalho do Curso de Direito da Unidade UEMG, campus Diamantina. Avaliadora do BASis. Advogada Trabalhista.

BÁRBARA NATÁLIA LAGES LOBO - Doutora e Mestre em Direito Público pela PUC Minas. Autora do livro "O Direito à Igualdade na Constituição Brasileira"- 2ª edição. Professora Assistente na Pós-graduação de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Processual do Instituto de Educação Continuada - IEC - PUC Minas. Atuou como professora Assistente de Direito Administrativo, Direito Constitucional, Direito Internacional Público, Direito Internacional Privado, Teoria Geral do Direito, Direito Financeiro e Finanças Públicas, Direito Tributário e Direito do Trabalho e Direito

Processual do Trabalho, Prática Jurídica e Teoria da Constituição da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora visitante nas Pós-graduações em Direito Público, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Licitações e Contratos Administrativos, Fiscalização e Legislação Tributária e MBA em Gestão Tributária no Centro Universitário UNA e UNI-BH. Foi professora assistente de Direito Constitucional, Direito Econômico e Ações Constitucionais do programa de Graduação Faculdade Pitágoras. Pesquisadora dos grupos de pesquisa “Efetividade e crise dos direitos fundamentais” e do “Instituto de Investigação Científica Constituição e Processo”. Tutora e conteudista de ensino a distância em cursos ministrados pelo Conselho Nacional de Justiça.

CANDY FLORÊNCIO THOME - Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo (USP) e Doutora em Direito pela Universidad de Castilla-La Mancha (Espanha). Pesquisadora pós-doutorada pela Universidad de Córdoba e pós-doutorada da rede Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano/Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/Universidad Católica Silva Henríquez/Universidad de Manizales/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Graduada em Direito pela Universidade de São Paulo. Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica. Master em Direitos Sociais pela Universidad de Castilla-La Mancha (Espanha). Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Juíza Titular do Trabalho do TRT da 15ª Região (2ª Vara do Trabalho de Sorocaba). Professora da Pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho na Fundação Getúlio Vargas (GVLaw).

CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA - Formado em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG, ano 1970, e licenciado em Filosofia pela Faculdade de Filosofia, do Oeste de Minas, ano 1970; Mestre e Doutor pela Faculdade de Direito da UFMG; Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho nas Faculdades de Direito da UFMG, a partir de 1985, e a partir de 1999 da UnB; Juiz do Trabalho a partir de junho/1979; Desembargador do TRT a partir de 1993; Ministro do TST a partir de junho de 1998; Diretor da ENAMAT de 2007 a 2009; Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho de 2009/2011; Conselheiro do CNJ de 2011/2013; Presidente do TST de 2013/2014; Ministro Aposentado; Advogado; Membro Efetivo da Academia Nacional de Direito do Trabalho, cadeira 35.

CARLOS EDUARDO OLIVEIRA DIAS - Professor Titular do Centro Universitário UDF, em Brasília. Pós-doutor Multidisciplinar em Ciências Sociais, Humanidades e Artes do Centro de Estudios Avanzados da Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Doutor

em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo e Mestre pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais e Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça (2015-2017). Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Campinas/SP (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região). Professor do Curso de Pós-graduação *lato sensu* da Universidade Presbiteriana Mackenzie (Campinas). Professor Convidado dos Cursos de Pós-graduação *lato sensu* da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FADUSP - RP); da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e da Escola Superior da Advocacia (ESA). Membro do Conselho Acadêmico e Professor da Escola da Associação dos Magistrados da 15ª Região (ESMAT).

CAROLINA DE SOUZA NOVAES GOMES TEIXEIRA - Doutora e mestre em Direito Material e Processual do Trabalho pela PUC - Minas. Possui graduação em DIREITO pela Universidade Federal de Ouro Preto (2011). Especialista em Direito Privado pela Universidade Cândido Mendes - RJ e em Direito da Propriedade Intelectual pela Justus Liebig Universitat - Giessen, Alemanha. Atualmente é professora Adjunto I da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora convidada de cursos preparatórios para concursos e pós-graduações.

CÉSAR PEREIRA DA SILVA MACHADO JÚNIOR - Mestre em Direito pela Universitat de Valencia - Espanha. Mestre em Educação pela Universidade Federal de Uberlândia. Graduado em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto. Desembargador do TRT/MG.

CHRISTIANA D'ARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM - Master em Teoria Crítica dos Direitos Humanos pela Universidad Pablo de Olavide (Sevilla, Espanha). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito Processual pela PUC Minas. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Acre - UFAC. Foi Auditora Fiscal do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE (Rio Grande do Sul, 2004). Membro do Conselho Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (AC e RO - biênio 2011/2012). Membro do Conselho Editorial da Revista do TRT 14 (biênio 2011/2012). Professora convidada da Escola Judicial do TRT 14 (2009/2014). Diretora da Escola Superior da Magistratura Trabalhista da 14ª Região, ESMATRA14 (2013/2015). Membro da Associação Latino-Americana de Juizes do Trabalho (ALJT). Membro (Pesquisador) do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior (IBDSCJ). Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região - TRT 14, desde 2004. Membro da Comissão Nacional de Efetividade da Execução

Trabalhista, vinculada ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), desde abril de 2014. Autora de livro e de artigos publicados em obras coletivas e periódicos jurídicos especializados do país.

DEILTON RIBEIRO BRASIL - Pesquisador visitante na University of Ljubljana e Università di Pisa (Eslovênia-Itália, 2017). Pós-doutor em Direito na Università degli Studi di Messina (Itália, 2015-2016). Pós-doutor em Direito Ambiental no CENoR da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal, 2014-2015). Pós-doutor em Direito Constitucional junto ao Ius Gentium Conimbrigae/ Centro de Direitos Humanos (IGC-CDH) da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal, 2013-2014). Doutor em Direito pela Universidade Gama Filho do Rio de Janeiro-RJ (área de concentração em Estado e Direito: internacionalização e regulação) (2006-2010). Mestre em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos de Belo Horizonte-MG (área de concentração em Direito Empresarial) (1998-2001). Especialista pela Universidade Presidente Antônio Carlos em Direito Público (2002) e em Direito Civil (2003). Graduado em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos. Professor da Graduação e do PPGD - Mestrado em Direito Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna - UIT (08/2016) e das Faculdades Santo Agostinho - FASA (02/2018).

ELAINE NORONHA NASSIF - Doutora em Direito Processual pela PUC Minas e em Direito Público pela Universidade "La Sapienza" de Roma. Mestre em Direito Constitucional pela Universidad de Sevilla. Mestre em Direito Processual pela PUC Minas. Especialista em Administração Pública pela Fundação João Pinheiro. Procuradora do Trabalho na PRT3. Docente na Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). Membro do Conselho Editorial - Parecerista da ESMPU. Tradutora de "Instituições de Direito Processual", do Prof. Elio Fazzalari, e "Gomorra", de Roberto Saviano. Autora de diversos livros, entre eles "Fundamentos da Flexibilização" e "Conciliação Judicial".

GILSILENE PASSON PICORETTI FRANCISCHETTO - Pós-doutora em Ciências Sociais pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (2008). Doutora em Direito pela Universidade Gama Filho. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Pós-graduanda em Docência do Ensino Superior pela Universidade Norte do Paraná - UNOPAR. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo. Graduação em Pedagogia pela Universidade Norte do Paraná - UNOPAR. Professora titular na graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado da Faculdade de Direito de Vitória - FDV.

HELDER SANTOS AMORIM - Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Graduado em Direito - UDF Centro Universitário. Procurador do Trabalho em Minas Gerais.

JOSÉ APARECIDO DOS SANTOS - Pós-doutorando em Direitos Humanos na Universidad de Salamanca, Espanha. Doutor e Mestre em Direito pela PUC/PR. Coordenador e professor do curso de pós-graduação em Direito, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário da Escola dos Magistrados do Trabalho do Paraná.

JULIANA WÜLFING - Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Universidade do Vale dos Sinos - UNISINOS. Professora Adjunta II, lotada no Departamento de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC.

LEANDRO KREBS GONÇALVES - Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP. Especialista em Direito do Trabalho pela UNISINOS. Juiz Titular da 6ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, convocado para o Gabinete Extraordinário da Corregedoria Regional do TRT da 4ª Região. Integrante eleito para a Comissão de Jurisprudência do TRT da 4ª Região. Acadêmico Titular da Cadeira n. 22 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. Membro de Comissões Examinadoras de Concursos Públicos para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho.

LÍVIA MENDES MOREIRA MIRAGLIA - Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora Adjunta da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais e membro do corpo permanente de professores do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Co-coordenadora da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Coordenadora da área trabalhista da Divisão de Assistência Judiciária (DAJ).

LORENA DE MELLO REZENDE COLNAGO - Mestre em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo. Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela UNIVES. Professora de Cursos de Pós-graduação e da Escola Judicial da AMATRA do Paraná. Juíza do Trabalho do TRT/PR.

LUTIANA NACUR LORENTZ - Doutora em Direito Processual pela PUC Minas. Mestre em Direito Processual pela PUC Minas. Especialista em Direito de Estado pelo IEC PUC Minas. Graduada em Direito pela

PUC Minas. Procuradora do Ministério Público da União/Ministério Público do Trabalho. Autora de livros individuais e articulista. Pesquisadora, principalmente, dos seguintes temas: a norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência; métodos extrajudiciais e judiciais de solução de conflitos do direito processual do trabalho e civil. Ganhadora, por duas vezes, do Prêmio Evaristo de Moraes Filho. Participante da banca examinadora do concurso para Juiz do Trabalho no TRT - 3ª Região. Participante como palestrante do III Simpósio Nacional de Direito do Trabalho em 2010, evento promovido pelos Ministros do E. TST, Ministro Ives Gandra Martins Filho e Ministro Mauricio Godinho Delgado.

MARCELLA PAGANI - Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Gama Filho/RJ. Graduada em Direito pela PUC Minas. Professora de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.

MÁRCIO FLÁVIO SALEM VIDIGAL - Doutor em Autonomia Individuale e Autonomia Collettiva na Universidade de Roma II - Tor Vergata - Itália. Doutor em Direito. Especialista em Direito do Trabalho - Materialidade, Instrumentalidade e Efetividade. Desembargador do TRT/MG.

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE - Pós-Doutor pela Università degli Studi di Roma II, "Tor Vergata". Doutor em Diritto del Lavoro, Sindacale e della Previdenza Sociale - Università degli Studi di Roma, "La Sapienza", revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor Titular do Programa de Pós-graduação em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PPGD/PUCPR). Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Presidente do Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas e Sociais (IBCJS). Ex-Presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná. Professor Adjunto III da Universidade Federal de Santa Catarina, licenciado sem remuneração, a próprio pedido, de julho de 2016 a julho de 2018. Membro do Centro de Letras do Paraná. Acadêmico da cadeira número 73 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Professor do UNINTER. Diretor Cultural e Ex-Diretor Administrativo e Ex-Conselheiro Geral do Instituto dos Advogados do Paraná. Selecionado pela Secretaria do MERCOSUL em 15 de dezembro de 2005 como Consultor do MERCOSUL para elaborar legislação sobre a Livre Circulação de Mão de Obra no MERCOSUL (2005/2006). Advogado.

MARIA CECÍLIA MÁXIMO TEODORO - Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidad de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES. Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP - Universidade de São Paulo. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Graduada em Direito pela PUC Minas. Professora de Direito do Trabalho do Programa de Pós-graduação em Direito e da Graduação da PUC Minas e membro reeleita do Colegiado do Programa de Pós-graduação em Direito da PUC Minas para o triênio 2014/2016; Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidade Externado da Colômbia. Pesquisadora. Autora de livros e artigos.

MARILU FREITAS - Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre e Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Advogada.

MÔNICA SETTE LOPES - Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora associada da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais onde leciona nos cursos de graduação e de pós-graduação. Produtora e apresentadora do programa "Direito é música", transmitido pela Rádio UFMG, pela Rádio Justiça, pela Rádio Nacional-AM de Brasília e pela Rádio Cultura de Joinvile (105FM). Professora residente do Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares da Universidade Federal de Minas Gerais no período de março de 2009 a fevereiro de 2010. Professora visitante da Université Laval/Quebec/Canadá. Desembargadora (aposentada) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais.

PATRÍCIA TUMAMARTINS BERTOLIN - Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Graduada em Direito pela Universidade da Amazônia. Pós-Doutora na Superintendência de Educação e Pesquisa da Fundação Carlos Chagas. Professora permanente do Programa de Pós-graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie (Conceito CAPES 5). Líder dos grupos de pesquisa "O Direito do Trabalho como instrumento de cidadania e limite ao poder econômico"; "Mulher, Sociedade e Direitos Humanos". Participou do Projeto de Inclusão Social Urbana "Nós do Centro" em uma parceria entre a Prefeitura de São Paulo, a União Europeia e a Universidade Mackenzie. Participou do projeto de pesquisa, financiado pelo CNPq, "Da exclusão social no acesso ao emprego à inserção excluída: divisão sexual do trabalho de mulheres na indústria têxtil", no âmbito do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas da Universidade

Presbiteriana Mackenzie. Líder do Projeto “Feminicídio: quando a desigualdade de gênero mata”, financiado pelo CNPq.

PAULO FERNANDO DA SILVA SANTOS JÚNIOR - Especialista em Direito Constitucional pela Universidade CEUMA - MA. Juiz do Trabalho do TRT/MA.

PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI - Professor Adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e membro do corpo permanente de professores do Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG. Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela UFMG. Concluiu o Pós-Doutorado junto ao Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG, com bolsa CAPES/PNPD. Esteve em temporada de pesquisas junto ao Collège de France, como parte de um programa de Doutorado - Sanduíche no Exterior, com bolsa da CAPES. Foi pesquisador visitante na Organização Internacional do Trabalho, no Instituto de Estudos Avançados de Nantes e na Universidade de Estrasburgo. É coordenador do Diverso UFMG - Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero.

ROBERTO WANDERLEY BRAGA - Mestrando em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade Portucalense - UPT. Especialista em Direito Civil (FIJ). Especialista em Direito - Ciências Jurídico-Processuais (FMSJC). Graduado em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco e graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Pernambuco. Juiz do Trabalho do TRT da 22ª Região (PI). Ex-Auxiliar da Presidência. Coordenador de EAD da EJUD22 (2017-2018). Professor - Faculdade das Atividades Empresariais de Teresina - FAETE. Professor convidado em cursos de Pós-graduação.

RODRIGO GARCIA SCHWARZ - Professor Permanente do PPGD da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), com estágios pós-doutorais no Lus Gentium Conimbrigae - Centro de Direitos Humanos da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, no Centro de Estudios Avanzados da Universidad Nacional de Córdoba, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, na Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano e na Universidad de Manizales, Doutor em Direito (Direito do Estado) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Doutor em Direito (Direito do Trabalho e da Seguridade Social) pela Universidad de Castilla-La Mancha e Doutor em História (História Social) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Juiz Titular da 8ª Vara do Trabalho de Guarulhos (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - São Paulo), Membro do Corpo Docente da Escola Judicial do Tribunal

Regional do Trabalho da 2ª Região e Membro da Comissão Estadual para a Erradicação do Trabalho Escravo (Estado de São Paulo).

RÚBIA ZANOTELLI DE ALVARENGA - Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, Brasília. Advogada.

THEREZA CHRISTINA NAHAS - Doutora em Derecho del Trabajo y Trabajo Social pela Escola Internacional da Universidad de Castilla-La Mancha. Doutora em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Derecho del Trabajo y Trabajo Social pela Universidad de Castilla-La Mancha. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Eurípedes de Marília. Professora convidada da Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região. Pesquisadora convidada na Facultad de Relaciones Laborales da Universidad de Castilla-La Mancha. Professora Doutora - convidada no COGEA - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Juíza do Trabalho Titular da 2ª Vara do Trabalho de Itapeverica da Serra (TRT - 2ª Região).

WÂNIA GUIMARÃES RABÊLLO DE ALMEIDA - Pós-doutora em Ciencias Sociales, Humanidades y Artes (Posdoctorado del CEA: ciclo especial - "El trabajo en el contexto de los derechos humanos: Derecho, Economía, Historia" - Universidad Nacional de Córdoba. Doutora e Mestra em Direito Privado pela PUC Minas. Especialista em Direito de Empresas pela Fundação Dom Cabral. Graduada pela PUC Minas. Advogada. Professora de Direito do Trabalho, Processo Coletivo do Trabalho e Direito Constitucional do Trabalho.

PARECERISTAS INTERNACIONAIS

GIUSEPPE LUDOVICO - Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Milão.

JEAN CLAUDE JAVILLIER - Professor da Universidade de Paris 2 (Panthéon- Assas).

JOAQUÍN PEREZ REY - Professor da Universidad de Castilla-La Mancha (Espanha).

ROSINA ROSSI - Professora da Universidad de la República (Uruguai)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

BIÊNIO: 2020 / 2021

Cargos de Direção

JOSÉ MURILO DE MORAIS
Desembargador Presidente

FERNANDO LUIZ GONÇALVES RIOS NETO
Desembargador 1º Vice-Presidente

CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER
Desembargadora 2ª Vice-Presidente

ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS
Desembargadora Corregedora

MARISTELA ÍRIS DA SILVA MALHEIROS
Desembargadora Vice-Corregedora

Turmas

Primeira Turma

Desembargadores

Maria Cecília Alves Pinto - Presidente
Luiz Otávio Linhares Renault
Emerson José Alves Lage
Adriana Goulart de Sena Orsini

Segunda Turma

Desembargadores

Sebastião Geraldo de Oliveira - Presidente
Jales Valadão Cardoso
Lucas Vanucci Lins
Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo

Terceira Turma

Desembargadores

Luís Felipe Lopes Bosen - Presidente
Milton Vasques Thibau de Almeida
Antônio Neves de Freitas
Juiz convocado

Quarta Turma

Desembargadores

Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Presidente
Denise Alves Horta
Paulo Chaves Corrêa Filho
Paula Oliveira Cantelli

Quinta Turma

Desembargadores

Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes - Presidente
Paulo Maurício Ribeiro Pires
Manoel Barbosa da Silva
Jaqueline Monteiro de Lima

Sexta Turma

Desembargadores

Anemar Pereira Amaral - Presidente
Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida
César Pereira da Silva Machado Júnior
Jorge Berg de Mendonça

Sétima Turma

Desembargadores

Cristiana Maria Valadares Fenelon - Presidente
Paulo Roberto de Castro
Antônio Carlos Rodrigues Filho
Vicente de Paula Maciel Júnior

Oitava Turma

Desembargadores

José Marlon de Freitas - Presidente
Marcelo Lamego Pertence
Sércio da Silva Peçanha
Sérgio Oliveira de Alencar

Nona Turma

Desembargadores

Rodrigo Ribeiro Bueno - Presidente
Ricardo Antônio Mohallem
Maria Stela Álvares da Silva Campos
Weber Leite de Magalhães Pinto Filho

Décima Turma

Desembargadores

Taisa Maria Macena de Lima - Presidente
Marcus Moura Ferreira
Rosemary de Oliveira Pires Afonso
Juiz convocado

Décima Primeira Turma

Desembargadores

Juliana Vignoli Cordeiro - Presidente
Marco Antônio Paulinelli de Carvalho
Antônio Gomes de Vasconcelos
Marcos Penido de Oliveira

Órgão Especial

Desembargador José Murilo de Moraes (Presidente)
Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto (1º Vice-presidente)
Desembargadora Camilla Guimarães Pereira Zeidler (2ª Vice-presidente)
Desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças (Corregedora)
Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros (Vice-Corregedora)
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault
Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Desembargador Marcus Moura Ferreira
Desembargador Ricardo Antônio Mohallem
Desembargadora Denise Alves Horta
Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira
Desembargadora Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida
Desembargador Paulo Roberto de Castro
Desembargador Anemar Pereira Amaral
Desembargador José Marlon de Freitas
Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto
Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli
Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro

Seção Especializada de Dissídios Coletivos (SDC)

Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto (Presidente)
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault
Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Desembargador Ricardo Antônio Mohallem
Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira
Desembargadora Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida
Desembargador Paulo Roberto de Castro
Desembargador Anemar Pereira Amaral
Desembargador César Pereira da Silva Machado Júnior
Desembargador Jorge Berg de Mendonça
Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos
Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon

1ª Seção Especializada de Dissídios Individuais (1ª SDI)

Desembargador Sérgio da Silva Peçanha (Presidente)
Desembargador Jales Valadão Cardoso
Desembargador Marcelo Lamego Pertence
Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto
Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires
Desembargador Manoel Barbosa da Silva
Desembargador Lucas Vanucci Lins
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini
Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro
Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho
Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima
Desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho
Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo
Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar
Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior
Juiz convocado
Juiz convocado

2ª Seção Especializada de Dissídios Individuais (2ª SDI)

Desembargadora Denise Alves Horta (Presidente)
Desembargador Marcus Moura Ferreira
Desembargador Emerson José Alves Lage
Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho
Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima
Desembargador Luís Felipe Lopes Boson
Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida
Desembargador Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes
Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso
Desembargador José Marlon de Freitas
Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno
Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho
Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos
Desembargador Marcos Penido de Oliveira
Desembargador Antônio Neves de Freitas

Diretora-Geral: Sandra Pimentel Mendes

Diretora Judiciária: Telma Lúcia Bretz Pereira

Secretária-Geral da Presidência: Ludmila Pinto da Silva

Varas do Trabalho
TRT/ 3ª Região
Minas Gerais

1ª Vara de Alfenas	Frederico Leopoldo Pereira
2ª Vara de Alfenas	Vaga
Vara de Almenara	Renato de Paula Amado
Vara de Araçuaí	Júnia Márcia Marra Turra
1ª Vara de Araguari	Sheila Marfa Valério
2ª Vara de Araguari	Tânia Mara Guimarães Pena
Vara de Araxá	Vinícius Mendes Campos de Carvalho
1ª Vara de Barbacena	Vaga
2ª Vara de Barbacena	Vânia Maria Arruda
1ª Vara de Belo Horizonte	Paula Borlido Haddad
2ª Vara de Belo Horizonte	Marcelo Ribeiro
3ª Vara de Belo Horizonte	Marina Caixeta Braga
4ª Vara de Belo Horizonte	Christianne de Oliveira Lansky
5ª Vara de Belo Horizonte	Jésser Gonçalves Pacheco
6ª Vara de Belo Horizonte	Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque
7ª Vara de Belo Horizonte	Ângela Cristina de Ávila Aguiar Amaral
8ª Vara de Belo Horizonte	Cleyonara Campos Vieira Vilela
9ª Vara de Belo Horizonte	Érica Aparecida Pires Bessa
10ª Vara de Belo Horizonte	Marco Antônio Ribeiro Muniz Rodrigues
11ª Vara de Belo Horizonte	Érica Martins Júdice
12ª Vara de Belo Horizonte	Vitor Salino de Moura Eça
13ª Vara de Belo Horizonte	June Bayão Gomes Guerra
14ª Vara de Belo Horizonte	Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro
15ª Vara de Belo Horizonte	Gastão Fabiano Piazza Júnior
16ª Vara de Belo Horizonte	Flávia Cristina Rossi Dutra
17ª Vara de Belo Horizonte	Henrique Alves Vilela
18ª Vara de Belo Horizonte	Solange Barbosa de Castro Amaral
19ª Vara de Belo Horizonte	Fabiano de Abreu Pfeilsticker
20ª Vara de Belo Horizonte	Cláudio Roberto Carneiro de Castro
21ª Vara de Belo Horizonte	Cleber Lúcio de Almeida
22ª Vara de Belo Horizonte	Jessé Cláudio Franco de Alencar
23ª Vara de Belo Horizonte	Márcio José Zebende
24ª Vara de Belo Horizonte	Charles Etienne Cury
25ª Vara de Belo Horizonte	Maria Tereza da Costa Machado Leão
26ª Vara de Belo Horizonte	Silene Cunha de Oliveira
27ª Vara de Belo Horizonte	Cristina Adelaide Custódio
28ª Vara de Belo Horizonte	Cristiana Soares Campos
29ª Vara de Belo Horizonte	André Figueiredo Dutra

30 ^a Vara de Belo Horizonte	Clarice dos Santos Castro
31 ^a Vara de Belo Horizonte	Marcos César Leão
32 ^a Vara de Belo Horizonte	Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker
33 ^a Vara de Belo Horizonte	Márcio Toledo Gonçalves
34 ^a Vara de Belo Horizonte	Adriana Campos de Souza Freire Pimenta
35 ^a Vara de Belo Horizonte	Marco Túlio Machado Santos
36 ^a Vara de Belo Horizonte	Flânio Antônio Campos Vieira
37 ^a Vara de Belo Horizonte	Laudenicy Moreira de Abreu
38 ^a Vara de Belo Horizonte	Leonardo Passos Ferreira
39 ^a Vara de Belo Horizonte	Luciana Alves Viotti
40 ^a Vara de Belo Horizonte	Renata Lopes Vale
41 ^a Vara de Belo Horizonte	Ricardo Marcelo Silva
42 ^a Vara de Belo Horizonte	Luiz Cláudio dos Santos Viana
43 ^a Vara de Belo Horizonte	Sabrina de Faria Fróes Leão
44 ^a Vara de Belo Horizonte	Maritza Eliane Isidoro
45 ^a Vara de Belo Horizonte	Carlos Roberto Barbosa
46 ^a Vara de Belo Horizonte	Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim
47 ^a Vara de Belo Horizonte	Maria Cristina Diniz Caixeta
48 ^a Vara de Belo Horizonte	Danilo Siqueira de Castro Faria
1 ^a Vara de Betim	Renata Batista Pinto Coelho Fróes de Aguiar
2 ^a Vara de Betim	Karla Santuchi
3 ^a Vara de Betim	Cláudio Antônio Freitas Delli Zotti
4 ^a Vara de Betim	Fernando Rotondo Rocha
5 ^a Vara de Betim	Vivianne Célia Ferreira Ramos Corrêa
6 ^a Vara de Betim	Daniel Gomide Souza
Vara de Bom Despacho	Daniel Cordeiro Gazola
Vara de Caratinga	Jônatas Rodrigues de Freitas
Vara de Cataguases	Luiz Olympio Brandão Vidal
Vara de Caxambu	Agnaldo Amado Filho
Vara de Congonhas	Felipe Clímaco Heineck
Vara de Conselheiro Lafaiete	Márcio Roberto Tostes Franco
1 ^a Vara de Contagem	Flávia Cristina Souza dos Santos Pedrosa
2 ^a Vara de Contagem	Marcelo Oliveira da Silva
3 ^a Vara de Contagem	Sílvia Maria Mata Machado Baccarini
4 ^a Vara de Contagem	Walder de Brito Barbosa
5 ^a Vara de Contagem	Fabiana Alves Marra
6 ^a Vara de Contagem	Daniela Torres Conceição
1 ^a Vara de Coronel Fabriciano	Fernanda Garcia Bulhões Araújo
2 ^a Vara de Coronel Fabriciano	Cláudia Eunice Rodrigues
3 ^a Vara de Coronel Fabriciano	Ordenísio César dos Santos
4 ^a Vara de Coronel Fabriciano	Daniele Cristine Morello Brendolan Maia
Vara de Curvelo	Vanda Lúcia Horta Moreira

Vara de Diamantina	Edson Ferreira de Souza Júnior
1ª Vara de Divinópolis	Anselmo Bosco dos Santos
2ª Vara de Divinópolis	Bruno Alves Rodrigues
1ª Vara de Formiga	Raquel Fernandes Lage
2ª Vara de Formiga	Marco Antônio Silveira
Vara de Frutal	Alessandra Junqueira Franco
1ª Vara de Governador Valadares	Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça
2ª Vara de Governador Valadares	Luciana de Carvalho Rodrigues
3ª Vara de Governador Valadares	Carla Cristina de Paula Gomes
Vara de Guanhães	Thaís Santana Souza Schneider
Vara de Guaxupé	Carlos Adriano Dani Lebourg
1ª Vara de Itabira	Cristiano Daniel Muzzi
2ª Vara de Itabira	Adriano Antônio Borges
Vara de Itajubá	Cláudia Rocha Welterlin
Vara de Itaúna	Valmir Inácio Vieira
1ª Vara de Ituiutaba	Carolina Lobato Goes de Araújo Barroso
2ª Vara de Ituiutaba	Camilo de Leis Silva
Vara de Iturama	Luciana Jacob Monteiro de Castro
Vara de Januária	Rafaela Campos Alves
1ª Vara de João Monlevade	Andréa Rodrigues de Morais
2ª Vara de João Monlevade	Ronaldo Antônio Messeder Filho
1ª Vara de Juiz de Fora	José Nilton Ferreira Pandelot
2ª Vara de Juiz de Fora	Fernando César da Fonseca
3ª Vara de Juiz de Fora	Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt
4ª Vara de Juiz de Fora	Léverson Bastos Dutra
5ª Vara de Juiz de Fora	Tarcísio Corrêa de Brito
Vara de Lavras	Paulo Emílio Vilhena da Silva
Vara de Manhuaçu	Hitler Eustácio Machado Oliveira
Vara de Monte Azul	Anaximandra Kátia Abreu Oliveira
1ª Vara de Montes Claros	Rosa Dias Godrim
2ª Vara de Montes Claros	Júlio César Cangussu Souto
3ª Vara de Montes Claros	Neurisvan Alves Lacerda
Vara de Muriaé	Marcelo Paes Menezes
Vara de Nanuque	Nelson Henrique Rezende Pereira
1ª Vara de Nova Lima	Mauro César Silva
2ª Vara de Nova Lima	Vaga
1ª Vara de Ouro Preto	Graça Maria Borges de Freitas
2ª Vara de Ouro Preto	Raíssa Rodrigues Gomide
Vara de Pará de Minas	Luciana Nascimento dos Santos
Vara de Paracatu	Luiz Evaristo Osório Barbosa
1ª Vara de Passos	Aline Queiroga Fortes Ribeiro
2ª Vara de Passos	Maria Raimunda Moraes

Vara de Patos de Minas	Maila Vanessa de Oliveira Costa
Vara de Patrocínio	Sérgio Alexandre Resende Nunes
1ª Vara de Pedro Leopoldo	Maria Irene Silva de Castro Coelho
2ª Vara de Pedro Leopoldo	Juliana Campos Ferro Lage
Vara de Pirapora	Pedro Paulo Ferreira
1ª Vara de Poços de Caldas	Delane Marcolino Ferreira
2ª Vara de Poços de Caldas	Renato de Sousa Resende
Vara de Ponte Nova	Ézio Martins Cabral Júnior
1ª Vara de Pouso Alegre	Ana Paula Costa Guerzoni
2ª Vara de Pouso Alegre	Eliane Magalhães de Oliveira
3ª Vara de Pouso Alegre	Andréa Marinho Moreira Teixeira
Vara de Ribeirão das Neves	Ana Carolina Simões Silveira
Vara de Sabará	Marcelo Moura Ferreira
Vara de Santa Luzia	Júlio Corrêa de Melo Neto
Vara de Santa Rita do Sapucaí	Edmar Souza Salgado
Vara de São João Del Rei	Betzaida da Matta Machado Bersan
Vara de São Sebastião do Paraíso	Adriana Farnesi e Silva
1ª Vara de Sete Lagoas	Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves
2ª Vara de Sete Lagoas	Rosângela Alves da Silva Paiva
3ª Vara de Sete Lagoas	Geraldo Hélio Leal
Vara de Teófilo Otoni	Andréa Buttler
Vara de Três Corações	José Ricardo Dily
Vara de Ubá	David Rocha Koch Torres
1ª Vara de Uberaba	Vaneli Cristine Silva de Mattos
2ª Vara de Uberaba	Melania Medeiros dos Santos Vieira
3ª Vara de Uberaba	Alexandre Chibante Martins
4ª Vara de Uberaba	Flávio Vilson da Silva Barbosa
1ª Vara de Uberlândia	Marco Aurélio Marsiglia Treviso
2ª Vara de Uberlândia	Marcel Lopes Machado
3ª Vara de Uberlândia	João Rodrigues Filho
4ª Vara de Uberlândia	Marcelo Segato Moraes
5ª Vara de Uberlândia	Celso Alves Magalhães
6ª Vara de Uberlândia	Marco Aurélio Ferreira Clímaco dos Santos
Vara de Unai	Geraldo Magela Melo
1ª Vara de Varginha	Vaga
2ª Vara de Varginha	Leonardo Toledo de Resende
Viçosa	Vaga

Juízes do Trabalho Substitutos

Adriano Marcos Soriano Lopes
Alessandra Duarte Antunes dos Santos Freitas
Alexandre Gonçalves de Toledo
Alexandre Pimenta Batista Pereira
Alexandre Reis Pereira de Barros
Alfredo Massi
Aline Paula Bonna
André Barbieri Aidar
André Luiz Maia Secco
André Vitor Araújo Chaves
Andressa Batista de Oliveira
Ângela Maria Lobato Garios
Anielly Varnier Comério Menezes Silva
Anna Elisa Ferreira de Resende Rios
Arlindo Cavalaro Neto
Augusto Pessoa de Mendonça e Alvarenga
Bruno Occhi
Camila César Corrêa
Carolina Silva Silvino Assunção
Circe Oliveira Almeida Bretz
Daniel Chein Guimarães
Daniella Cristiane Rodrigues Ferreira
Ednaldo da Silva Lima
Élen Cristina Barbosa Senem Morais
Emanuel Holanda Almeida
Fabiana Maria Soares
Fábio Gonzaga de Carvalho
Fábio Peixoto Gondim
Fabrício Lima Silva
Fernanda Cristine Nunes Teixeira
Fernanda Radicchi Madeira
Fernando Saraiva Rocha
Filipe de Souza Sickert
Flávia Fonseca Parreira Storti
Francisco José dos Santos Júnior
Frederico Alves Bizzotto da Silveira
Glauco Rodrigues Becho
Hadma Christina Murta Campos
Haydee Priscila Pinto Coelho de Santana

Helder Fernandes Neves
Helena Honda Rocha
Henrique de Souza Mota
Henrique Macedo de Oliveira
Isabella Silveira Bartoschik
Iuri Pereira Pinheiro
Jane Dias do Amaral
Jedson Marcos dos Santos Miranda
Jéssica Grazielle Andrade Martins
Jordana Duarte Silva
Josias Alves da Silveira Filho
Keyla de Oliveira Toledo e Veiga
Lenício Lemos Pimentel
Leonardo Tibo Barbosa Lima
Liza Maria Cordeiro
Lucas Furiati Camargo
Luciano José de Oliveira
Luciene Tavares Teixeira Scotelano
Luciléa Lage Dias Rodrigues
Luís Henrique Santiago Santos Rangel
Luiz Felipe de Moura Rios
Manolo de Las Cuevas Mujalli
Manuela Duarte Boson Santos
Marcel Luiz Campos Rodrigues
Marcelo Marques
Marcelo Palma de Brito
Marcelo Soares Viegas
Marcos Vinícius Barroso
Marisa Felisberto Pereira
Matheus Martins de Mattos
Murillo Franco Camargo
Nara Duarte Barroso Chaves
Natália Azevedo Sena
Nelsilene Leão de Carvalho Dupin
Osmar Rodrigues Brandão
Paola Barbosa de Melo
Patrícia Vieira Nunes de Carvalho
Pedro Mallet Kneipp
Priscila Rajão Cota Pacheco
Rachel Ferreira Cazotti
Raquel Elizabeth Senra Lima

Reinaldo de Souza Pinto
Ricardo Gurgel Noronha
Ricardo Luís Oliveira Tupy
Rodrigo Cândido Rodrigues
Ronaldo Antônio de Brito Júnior
Rosério Firmo
Samantha da Silva Hassen Borges
Sandra Carla Simamoto da Cunha
Sérgio Silveira Mourão
Sofia Fontes Regueira
Solainy Beltrão dos Santos
Stella Fiúza Cançado
Tatiana Carolina de Araújo
Tatiane David Luiz Faria
Thiago Saço Ferreira
Uilliam Frederic D'Lopes Carvalho
Ulysses de Abreu César
Vanderson Pereira de Oliveira
Victor Luiz Berto Salomé Dutra da Silva
Vitor Martins Pombo
Walace Heleno Miranda de Alvarenga
Washington Timóteo Teixeira Neto
William Martins

SUMÁRIO

1 DOCTRINAS

FORMAÇÃO HISTÓRICA E POLÍTICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO BRASIL Manoel Carlos Toledo Filho.....	49
MEMÓRIA: DEVER DO ESTADO E DIREITO DO CIDADÃO Maria Cristina Diniz Caixeta.....	85
80 (OITENTA) ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO E OS DESAFIOS PARA CONCILIAR A MATERNIDADE E O <i>HOME OFFICE</i> NA PANDEMIA DA COVID -19 Isabel Cristina Jacinto Brandtner, Juliana Wülfing	103
O “TRABALHO” NA MEMÓRIA E NA HISTÓRIA DO BRASIL REPUBLICANO Miriam Hermeto.....	131
REGULAÇÃO LABORAL, ESTADO DE BEM-ESTAR E ESTADO NACIONAL: 80 ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO Rubens Goyatá Campante	147
A MATERNIDADE NO CENÁRIO DESPORTIVO E OS DESAFIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO Agnes Luiza Soares Gonçalves, Maria Cecília de Moura Mota	177
A POLÍTICA DE CONTENÇÃO INSTITUÍDA PELA REFORMA TRABALHISTA: POR QUE A JUSTIÇA DO TRABALHO INTERESSA? Cássia Barata de Moraes Santos.....	207
DEBATES POLÍTICOS NO CONTEXTO DA EMENDA CONSTITUCIONAL 92: PERSPECTIVAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO SÉCULO XXI Alexandre Pimenta Batista Pereira	227

DISPENSA INDIRETA DECORRENTE DA INOBSERVÂNCIA
DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) PELO
EMPREGADOR: UM NOVO DESAFIO PARA O PODER
JUDICIÁRIO TRABALHISTA
Franciara Moreira Pinheiro259

O PARADOXO DAS LEIS CRIADAS EM BENEFÍCIO DAS
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: BREVES
COMENTÁRIOS DOS EFEITOS REVERSOS DE UMA LEGISLAÇÃO
EM DESACORDO À ATUAL REALIDADE LABORAL
Ana Carolina dos Santos295

2 DECISÃO PRECURSORA

ACIDENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA
DO TOMADOR DE SERVIÇOS
Decisão proferida no TRT-00924-2004-089-03-00-7-RO
Relatora: Desembargadora Denise Alves Horta
Comentário: Juíza Titular Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim327

3 JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 3ª REGIÃO

Acórdãos

AÇÃO RESCISÓRIA - COLUSÃO - SIMULAÇÃO DE
CONTRATO DE EMPREGO
Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima349

ALCOOLISMO CRÔNICO. AFASTAMENTO DE JUSTA
CAUSA - REINTEGRAÇÃO RECONHECIDA
Desembargador Márcio Ribeiro do Valle373

COVID-19 - AFASTAMENTO DE EMPREGADOS DE GRUPO
DE RISCO - TUTELA ANTECIPADA CONCEDIDA EM
MANDADO DE SEGURANÇA
Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro381

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO
POR DANO EXISTENCIAL
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault.....397

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - SOLIDARIEDADE À COLEGA
VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL- ESTUDOS DE DIREITO
COMPARADO
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini417

DISSÍDIO COLETIVO REVISIONAL - CLÁUSULA *REBUS SIC
STANTIBUS* – CRISE GERADA PELA PANDEMIA DO COVID-19
Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira433

TRABALHO INFANTIL - LABOR COMO EMPREGADA
DOMÉSTICA - CONVENÇÃO 182 DA OIT
Desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho.....467

Sentenças

ASSÉDIO SEXUAL REITERADO CONTRA EMPREGADAS
- CONHECIMENTO E TOLERÂNCIA DO EMPREGADOR -
CONDENAÇÃO
Juíza Substituta Haydée Priscila Pinto Coelho de Sant'ana475

MEMBRO DA CIPA - REINTEGRAÇÃO - DIREITOS DE
RESISTÊNCIA E EXPRESSÃO - ESTUDOS DE DIREITO
COMPARADO
Juiz Titular Geraldo Magela Melo492

MOTORISTA DE APLICATIVO - RELAÇÃO DE EMPREGO -
PRESSUPOSTOS FÁTICO-JURÍDICOS PRESENTES
Juiz Substituto Vitor Martins Pombo.....510

REVERSÃO DE JUSTA CAUSA - ESTEREÓTIPO DE GÊNERO -
DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHER
Juíza Substituta Jessica Grazielle Andrade Martins.....528

4	REGISTROS FOTOGRÁFICOS EM 80 ANOS DE HISTÓRIA	543
5	HISTÓRIA ORAL - PERSONALIDADES DA JUSTIÇA DO TRABALHO	
	- Entrevista - Ministro do TST Luiz Philippe Vieira de Mello https://youtu.be/cInSizEAXAA	567
	Comentário - Ministro do TST Luiz Philippe Vieira de Mello Filho https://youtu.be/GgDr87Ab50Q	567
	- Entrevista - Ministro do TST José Luciano de Castilho Pereira https://youtu.be/CR4sJNkdags	567
	Comentário - Juíza do Trabalho do TRT-MG Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro https://youtu.be/ULd6nnWhhjk	567
	- Entrevista - Desembargador do TRT-MG José Maria Caldeira https://youtu.be/zcmCBRMiuLQ	567
	Comentário - Desembargador aposentado do TRT-MG José Maria Caldeira	567
6	OUTRAS REFERÊNCIAS INDICADAS PELA BIBLIOTECA DO TRT DA 3ª REGIÃO SOBRE OS 80 ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO	
	REFERÊNCIAS DE LEGISLAÇÃO.....	571
	REFERÊNCIAS DE LIVROS, ARTIGOS, EVENTOS, CARTILHA, VISITA VIRTUAL ETC.....	579
	NORMAS EDITORIAIS	587

EDITORIAL

Neste ano de 2021, no dia 1º de maio, Dia Internacional do Trabalhador, a Justiça do Trabalho completou 80 anos de sua instalação no Brasil.

A carinhosamente chamada “JT”, o ramo especializado do Poder Judiciário brasileiro, ao longo de oito décadas, viu sua importância e relevância crescerem, por meio das novas competências constitucionais; aprimorou a sua atuação célere e ética, além do seu pioneirismo em iniciativas conciliatórias, o que a coloca em papel fundamental e de destaque para a garantia de direitos em nosso País.

A marca histórica traz desafios.

Os pilares da sua prestação jurisdicional estão previstos na Constituição da República de 1988 e ganham releituras de acordo com as mudanças nos modos de produzir, trabalhar e viver, que estão associados às novas formas de organização do trabalho em cada período histórico.

Em atenção a essas mudanças, a Justiça do Trabalho tem se atualizado tanto na forma de prestar a jurisdição, utilizando ferramentas tecnológicas, quanto nas respostas que oferece para solucionar os conflitos que surgem nas relações de trabalho. Assim, há muito o que comemorar!

O número 103 da Revista do TRT 3ª Região presta homenagem a esta Justiça, que se tornou imprescindível para o cenário jurídico-social brasileiro e que muito ainda tem a continuar fazendo para a solução e desenvolvimento de uma cultura voltada para a paz no Brasil.

A leitura dos artigos que a compõem nos dá a exata dimensão do cuidado com a temática central referente aos 80 anos da Justiça do Trabalho que foi levada a efeito.

Manoel Carlos Toledo Filho se dedicou a tratar da formação histórica e política da Justiça do Trabalho do Brasil; Maria Cristina Diniz Caixeta abordou a importância da memória como um dever do Estado e direito do cidadão. Miriam Hermeto, a seu turno, escreveu sobre o trabalho na memória e na história do Brasil republicano, e Rubens Goyatá Campante tratou dos 80 anos da Justiça do Trabalho,

destacando a regulação laboral, o Estado de Bem-Estar e o Estado nacional no período.

Dois autores trataram de tempos históricos mais recentes e legislação. Com uma pergunta contundente, Cássia Barata de Moraes Santos aborda a política de contenção da Lei 13.467/2017 e o porquê de a Justiça do Trabalho interessar. Alexandre Pimenta Batista Pereira trata dos debates políticos no contexto da Emenda Constitucional 92 e as perspectivas para a Justiça do Trabalho no Século XXI.

Ao lado de autores de renome e tarimba, despontam novos articulistas e temas direcionados a questões social-trabalhistas e legislações mais recentes. Franciara Moreira Pinheiro aborda a Lei Geral de Proteção de Dados e a dispensa indireta; a maternidade no cenário desportivo foi debatida por Agnes Luiza Soares Gonçalves e Maria Cecília de Moura Mota; e os desafios para conciliar a maternidade e o *home office* na pandemia do Covid-19 foram a reflexão feita por Isabel Cristina Jacinto Brandtner e Juliana Wülfling. Ana Carolina dos Santos discute os paradoxos decorrentes da legislação protetiva às mulheres no mercado de trabalho.

A decisão precursora é da lavra da Desembargadora Denise Alves Horta e trata de tema continuamente atual, sendo instigante em acórdão extremamente bem elaborado. Para comentá-la, foi convidada a competente e culta magistrada de 1º grau, Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, titular da 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG. Decisão e comentário estão primorosos!

A Revista 103 publica 7 (sete) acórdãos na íntegra e 4 (quatro) sentenças de 1º grau, denotando, ainda que de forma pinçada, a produção jurídica e jurisdicional dos Magistrados do Trabalho que compõem a 3ª Região.

Esta edição conta, também, com uma seção dos “Registros Fotográficos em 80 Anos da História”, o que já a transforma em uma edição histórica e a ser guardada na memória de todos aqueles que devotam à história o lugar de destaque para a compreensão do presente e do futuro.

Na obra, também foi resgatado o projeto “História Oral” desenvolvido décadas atrás pela Memória deste Regional. Da edição 103, constam entrevistas realizadas em 1997 com os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello, José Luciano de Castilho Pereira e com o

Desembargador José Maria Caldeira. Os dois primeiros depoimentos foram comentados, respectivamente, pelo Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e pela Juíza do Trabalho Titular do TRT da 3ª Região Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro. O próprio Dr. José Maria Caldeira fez um breve comentário sobre a importância da Justiça do Trabalho desde a sua criação até os dias de hoje.

A Biblioteca do TRT da 3ª Região nos brindou com referências específicas sobre a temática central desta edição, abrangendo tanto legislação evolutiva da Justiça do Trabalho quanto livros, artigos, eventos, cartilha e visita virtual importantes neste octogésimo aniversário.

Assim, podemos dizer sem medo de errar que a Edição 103 da Revista do TRT 3ª Região é uma homenagem à altura aos 80 anos da Justiça do Trabalho.

Belo Horizonte, 25 de outubro de 2021

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI
Desembargadora Coordenadora e Editora-Chefe da
Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região
Biênio 2020-2021

CLEBER LÚCIO DE ALMEIDA
Juiz Coordenador Acadêmico da Escola Judicial do
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
Biênio 2020-2021



DOCTRINAS

FORMAÇÃO HISTÓRICA E POLÍTICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO BRASIL*

Manoel Carlos Toledo Filho**

“No fundo de tudo, no fundo de toda a história, no fundo do passado e do futuro, hoje e sempre, está, em última análise, a pessoa do homem, a pessoa do homem revelado e revelador, que é, em síntese, o suporte de todas as maravilhosas e magníficas realizações modernas, que é o instrumento de todos os regimes democráticos, que é o alvo único, final e definitivo da Justiça, em todas as suas formas e, acima de todas as suas formas, da Justiça Social, objetivo da nossa época e inspiração da nossa luta.” (Mozart Victor Russomano¹)

RESUMO

Este artigo tem por objetivo realizar um exame dos fundamentos históricos e das motivações políticas que determinaram o surgimento, o desenvolvimento e a expansão dos órgãos integrantes da Justiça do Trabalho do Brasil.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Direito do Trabalho. Leis trabalhistas. Magistratura trabalhista. Capitalismo.

ABSTRACT

This article aims to carry out an examination of the historical foundations and political motivations that determined the emergence, development and expansion of the bodies of Brazil's Labor Justice.

* Artigo enviado em 10.04.2021 - autor convidado.

** Juiz do Trabalho na Bahia e Professor Associado da UFBA em Direito e Processo do Trabalho. Doutor pela UFPR. Integrante do Grupo de Pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (TTDPS). Professor do Programa de Pós-graduação em Direito do PPGD-UFBA. murilosampaio@yahoo.com.br.

¹ A competência normativa da justiça do trabalho. In: *Temas polêmicos de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Científica Ltda., 1979, p. 122.

Keywords: *Labor Justice. Labor legislation. Labor laws. Capitalism.*

SUMÁRIO

- 1 INTRODUÇÃO
- 2 FORMAÇÃO FUNDAMENTAL (1932/1946)
- 3 CONSOLIDAÇÃO POLÍTICA E EXPANSÃO ESTRUTURAL (1946/FINAL DA DÉCADA DE 80)
- 4 REAFIRMAÇÃO E AMPLIAÇÃO INSTITUCIONAL (FINAL DA DÉCADA DE 80/2005)
- 5 ETAPA CONTEMPORÂNEA: ATUAÇÃO SUPERLATIVA E CRÍTICAS RENOVADAS (2006/2020)
- 6 CONCLUSÃO

1 INTRODUÇÃO

De acordo com dados extraídos do sítio do Tribunal Superior do Trabalho, a Justiça do Trabalho do Brasil contava, em 2019, em sua 1ª instância, com 1.573 Varas do Trabalho, distribuídas por 578 municípios, com jurisdição sobre todos os 5.570 municípios do país. Na segunda instância, com 24 Tribunais Regionais, sendo dois deles no Estado de São Paulo, e um em cada qual dos demais Estados da Federação, com exceção dos Estados do Acre, Roraima, Amapá e Tocantins. No total, havia 3.955 cargos de magistrado, incluídos os cargos de 27 Ministros do TST, e 43.203 cargos de servidor.²

No plano jurisdicional, a Justiça do Trabalho Nacional possui competência para apreciar, entre outros, conflitos individuais e coletivos envolvendo trabalhadores e empregadores - podendo, nestes últimos, até mesmo criar normas complementares à legislação federal - ações referentes a representação sindical, pedidos de indenização por danos morais e materiais vinculados a uma relação de trabalho, inclusive quando decorrentes de acidentes de trabalho, lides abrangendo entes públicos em se tratando de servidores regidos pela CLT, questões referentes ao meio ambiente de trabalho, questões possessórias vinculadas ao exercício do

² Conforme relatório geral da justiça do trabalho/2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/RGJT+2019.pdf/f8c0ae2d-8247-b4d8-3479-2bbd1d821e4c?t=1593177429682>, acesso realizado em 12. jul. 2020.

direito de greve, podendo ainda executar, de ofício, as contribuições previdenciárias resultantes do cumprimento de suas sentenças.

Não está mal para uma Justiça que começou sua caminhada político-institucional como um mero apêndice do Ministério do Trabalho, sem autonomia para fazer cumprir suas decisões, sem garantias mínimas para seus julgadores, sobre os quais, ademais, se questionava se seriam ou não efetivamente magistrados e se lhes seria lícito invocar e aplicar normas jurídicas que não aquelas relativas à legislação do trabalho e, mesmo no tocante a estas, se poderiam reconhecer a sua eventual inconstitucionalidade.³

O percurso efetuado pela nossa Justiça do Trabalho, cujo princípio podemos situar no ano de 1932, foi árduo, polêmico e muitas vezes ingrato, mas também foi profícuo, gratificante e glorioso. Sua história bastante se mescla ou se confunde com traços estruturais da história contemporânea da sociedade brasileira, dentro da qual nasceu, afirmou-se, expandiu-se, serviu e segue servindo, apesar das dificuldades, das limitações, dos defeitos que tenha ou das críticas, justas ou injustas, que frequentemente a ela se dirigem.

O objetivo deste artigo é facilitar a compreensão do que significa para o Brasil a Justiça do Trabalho que possui, minimamente identificando suas origens, seu contexto, seu perfil e sua missão.

2 FORMAÇÃO FUNDAMENTAL (1932/1946)

A derrocada financeira mundial precipitada pela quebra da Bolsa de Nova Iorque, com a depressão que se lhe seguiu, tornou urgente a instauração de mecanismos legais de regulação das relações de trabalho, em ordem a minimamente amenizar a inevitável tensão social adjacente ao fenômeno econômico em questão.

Assim é que, já no ano de 1931, foram, por exemplo, publicadas a primeira Lei Federal do Trabalho do México⁴, o primeiro Código do Trabalho do Chile⁵ e, na Espanha, as Leis de Contrato de Trabalho e de

³ CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. Direito processual do trabalho. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1942. p. 164/168.

⁴ Conforme BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*, tomo I, 16. edição. México: Editorial Porrúa, 2004. p. 370.

⁵ Conforme THAYER ARTEAGA, William. *Texto, comentario y jurisprudencia del código del trabajo*, 3. edição. Santiago: Ediciones UC, 2013, p. 28.

Jornada Máxima Legal.⁶ Também em 1931 o Papa Pio XI publicou a encíclica *Quadragesimo Anno*, a qual, fundamentalmente, representou uma reiteração das advertências e recomendações previamente lançadas em 1891, através da encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII.⁷

No Brasil se deu o mesmo fenômeno. Com a chegada ao poder de Getúlio Vargas, em 1930⁸, principiou-se a gestação de uma legislação do trabalho que, pouco mais adiante, viria a adquirir um caráter orgânico, abrangendo, ademais de preceitos de cunho substancial, disposições de índole processual e jurisdicional. E isto porque já estava patente que não bastava que se procedesse à criação de um direito novo: era mister, também, a existência de uma magistratura especializada, munida de um instrumento próprio e que a ambos - direito material e processual - bem soubesse aplicar.⁹

⁶ Conforme MONTROYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*, 26. edição. Madrid: Editorial Tecnos, 2005, p. 73. Sem embargo, não foram estas as primeiras leis laborais espanholas, visto que, como esclarece este mesmo autor, preceitos congêneres já tinham sido editados, naquele país, nomeadamente a partir de 1917.

⁷ Pio XI abre a sua encíclica dizendo “No 40º aniversário da magistral encíclica de Leão XIII “Rerum novarum”, todo o orbe católico, movido dos sentimentos da mais viva gratidão, propõe-se comemorá-la com a devida solenidade”. In: http://www.vatican.va/content/pius-xi/pt/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno.html, acesso realizado em 01/07/2020.

⁸ Os governos da República Velha haviam ignorado o quanto puderam a denominada “questão social”. No *testemunho factual* de Maurício Lacerda, referindo-se a episódio ocorrido na década de 20: “Fui excluído afinal da chapa fluminense de deputado pelo partido em que viera militando desde estudante, por virtude de injunção política notória do Presidente da República, em represália a atitude por mim tomada no Parlamento e fora dele em defesa dos operários e de seus direitos de reunião, de associação, de opinião, de residência, de greve e de imprensa, e à dignidade da pessoa humana, que eram violados e destroçados “com lei ou sem lei” segundo se proclamara ao mesmo tempo em que se solicitava ao Congresso uma chusma de decretos de exceção. Tais decretos visavam, como já se sabe, declarar não existir uma questão social no Brasil onde a mesma era um caso de polícia contra a ação de “anarquistas e estrangeiros” que “exploravam” o proletariado, acabando por resumir a ação repressora e intolerante, como sendo uma reação ao “comunismo””. In: *Evolução legislativa do direito social brasileiro*. Coleção Lindolfo Collor. Rio de Janeiro: Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, 1960, p. 279. Destaques nossos.

⁹ Nas palavras de Juan Balella: “*Las razones que han inducido el legislador a substraer las controversias individuales del trabajo a la competencia de la jurisdicción de derecho común son de varia naturaleza y, sobre todo, están fundadas en la convicción de que la justicia administrada por los Tribunales ordinarios es demasiado lenta y dispendiosa y de que el Magistrado ordinario no tiene, por lo general, la competencia necesaria para juzgar de todas las cuestiones relativas al contrato de trabajo.*” *Lecciones de legislación del trabajo*. Tradução de Teodomiro Moreno. Madrid: Editorial Reus S.A., 1933, p. 338. Segundo este autor, que escrevia na década de 20, havia então jurisdição trabalhista especializada na Alemanha, Áustria, Bélgica, Espanha, França, Hungria, Iugoslávia, Itália, Portugal e em alguns cantões suíços (idem, p.339).

Neste contexto, surgem as primeiras Juntas de Conciliação e Julgamento, através do Decreto 22.132, de 26/11/1932¹⁰, órgãos tripartites de representação paritária, compostos por dois vogais, provenientes das classes patronal e profissional, e um presidente, preferencialmente versado em direito, todos eles selecionados pelo governo, ainda quando se tomasse por base, quanto aos integrantes classistas, listas formadas e enviadas pelos sindicatos ou associações patronais (art. 4º).

Este “embrião” da Justiça do Trabalho brasileira estava, assim, formalmente vinculado ao Poder Executivo, notadamente ao Ministério do Trabalho, que era o responsável pela criação das Juntas, o que se faria a requerimento de qualquer sindicato e “tantas quantas forem necessárias” (art. 2º). O Ministro do Trabalho possuía, ainda, o poder de avocar os processos decididos perante as Juntas, funcionando, assim, como uma sorte de instância recursal nacional (art. 29).¹¹ Por outro lado, as Juntas não tinham autonomia para executar suas próprias decisões, cabendo tal tarefa à Justiça Comum (art. 23).¹²

Essa índole administrativa ou “parajudicial” dos primeiros órgãos decisórios trabalhistas foi transportada para o plano constitucional. Assim é que, na democrática Constituição de 1934, a Justiça do Trabalho veio prevista em seu artigo 122, que estava inserido no Título IV, que cuidava “Da Ordem Econômica e Social”. Estava, pois, distante da disciplina própria do Poder Judiciário, que se fez no capítulo IV do Título I (artigos 63/87), e o próprio artigo 122, aliás, explicitamente declarava que à Justiça do Trabalho não seria aplicável. Tal modelo foi reprisado pelo artigo 139 da Constituição ditatorial de 1937.

¹⁰ Um pouco antes, em 12/05/1932, foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação, pelo Decreto 21.396, cuja atribuição, porém, era fundamentalmente auxiliar no alcance de uma autocomposição ou, não sendo esta possível, propor às partes a realização de arbitragem, que essas poderiam aceitar ou não (art. 14).

¹¹ Decreto 22.132, art. 29: “É facultado ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio avocar qualquer processo em que haja decisão proferida, há menos de 6 meses, pelas Juntas de Conciliação e Julgamento e na fórmula indicada no presente decreto, a requerimento da parte e provando esta ter havido flagrante parcialidade dos julgadores ou violação expressa de direito”. In: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html>. Acesso realizado em 01/07/2020.

¹² Tal dualidade jurisdicional – juntas julgando, juízes de direito executando – foi abolida somente com o advento do Decreto-Lei 1.237/39, cuja vigência principiou em 01/05/1941. Para maiores detalhes sobre a composição e o funcionamento das primeiras Juntas de Conciliação e Julgamento, consulte-se: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *A competência funcional do juiz-presidente da conciliação e julgamento*. São Paulo: LTr. 1997, p. 15/29.

Estava claro que a ideia central era posicionar a Justiça do Trabalho como uma sorte de *adendo qualificado ou linha auxiliar* do Poder Executivo, cuja missão principal seria a de manter sob controle os conflitos entre o capital e o trabalho, notadamente naquilo que se refere ao seu viés politicamente mais delicado, a saber, as greves.¹³ Os debates havidos por ocasião da Assembleia Nacional Constituinte de 1934 deixaram bem evidenciada esta circunstância. Naquela ocasião, afirmara o deputado Horácio Lafer:¹⁴

Sr. Presidente, tendo sido criada a Justiça do Trabalho - vou colocar a questão em poucas palavras - ou a resistência se estabelece antes da intervenção da mesma justiça, e, neste caso, um dos fundamentos mais fortes que levaram os Deputados a votar por aquela providência está invalidado, porquanto o que se visava era evitar os dissídios ou se vai operar depois da sentença da Justiça, e, nestas condições, a inutiliza. Sejam os lógicos: ou reconhecemos o direito de greve, de resistência e acabamos com a Justiça do Trabalho, ou **criamos essa Justiça e suprimimos o direito à resistência.**¹⁵

¹³ Em conferência ocorrida em 1974, Mozart Victor Russomano, um dos maiores estudiosos do tema jurídico-trabalhista no mundo, afirmou: “Tenho repetido que a Justiça do Trabalho é instrumento de Segurança Nacional. Como, quando faço essa afirmativa, muitas vezes, é ela tomada com reservas, aproveito o magnífico espetáculo desse auditório, constituído em sua quase unanimidade por gente moça, para repetir essa premissa inicial: *a Justiça do Trabalho é instrumento de Segurança Nacional*”. RUSOMANO, Mozart Victor. *Justiça do Trabalho e segurança nacional*. In: *Direito processual do trabalho*. 2. edição. São Paulo: LTr, 1977, p. 95. O destaque é do texto original.

¹⁴ Horácio Lafer, deputado classista por São Paulo, industrial e advogado formado pela Faculdade de Direito do Largo de São Francisco (1920), tendo, em 1928, sido um dos fundadores do CIESP (Centro das Indústrias do Estado de São Paulo – que se transformaria, em 1931, na FIESP) e, em 1933, da Confederação Industrial do Brasil (CIB), que daria origem à Confederação Nacional da Indústria (CNI). In: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/lafer-horacio>, acesso realizado em 14/07/2020.

¹⁵ In: *Annaes da Assembléa Nacional Constituinte 1933/1934*, volume 21, p. 499. Destaque nosso. Disponível em <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/8071>. Acesso realizado em 03/07/2020. Esta perspectiva foi confirmada na Assembleia Nacional Constituinte de 1946, na fala do deputado Segadas Viana: “Estabelecia-se, entretanto, a proibição da greve no pressuposto de que a Justiça do Trabalho remediaria todos os problemas econômico-sociais, o que, se em tese poderia ser defendido, na realidade se comprovou importar numa restrição ao direito de união do proletariado para se defender das injunções e da opressão da classe capitalista”. In: *Anais da assembléa constituinte 1946*. Volume VIII, p. 109. Disponível em <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/6/browse?value=Brasil.+Assembleia+Nacional+Constituinte+%281946%29&type=subject>, acesso realizado em 03/07/2020.

Em igual sentido foi a manifestação do Deputado Medeiros Neto¹⁶:

Sr. Presidente, requeri o destaque em apreço, porquê me pareceu uma excrescência, na Constituição que estamos a votar, **dispositivo permitindo a greve ou o lock out desde quando estabelecemos a justiça do trabalho**. Afigurou-se-me, Sr. Presidente, que, instituída essa justiça, todas as dissensões entre operários e patrões, ou entre esses e aqueles, deviam ser levadas aos tribunais, cujas sentenças deveriam ser acatadas.¹⁷

Já entre os deputados constituintes que ali representavam a classe operária o que existia era uma *explícita desconfiança* acerca do papel que deveria a Justiça do Trabalho desempenhar, como se denota do excerto a seguir reproduzido:

O SR. VALDEMAR REIKDAL¹⁸ - O companheiro ainda tem ilusões com relação a essa organização de Genebra?! E uma agremiação de burgueses, que lá está para tapear. SR. RODRIGUES DE SOUSA¹⁹ - Em resposta ao aparte do ilustre Deputado devo dizer que não só não tenho ilusões a esse respeito, **como ainda não acredito nas Juntas de conciliação; tão pouco nesta justiça do trabalho, aqui há pouco votada**. Quero adiantar, Sr. Presidente, para

¹⁶ Antônio Garcia de Medeiros Neto, deputado eleito, agropecuarista e advogado da turma de 1908 da Faculdade de Direito da Bahia. In: https://pt.wikipedia.org/wiki/Ant%C3%B4nio_Garcia_de_Medeiros_Neto, acesso realizado em 14/07/2020.

¹⁷ In: *Annaes [...]*, volume 21, p. 508. Destacamos. A este respeito, convém registrar que esta mesma motivação - prevenir ou neutralizar greves - foi precisamente o que conduziu à criação, no Estado Norte-Americano do Kansas, de um Tribunal Industrial, é dizer, de uma Justiça do Trabalho típica, que ali funcionou no período de 1920 a 1925, e que sofreu forte ojeriza do movimento sindical. Maiores detalhes sobre esta interessantíssima - e, naquele país, única - experiência podem ser encontrados no sítio <https://www.kshs.org/kansapedia/court-of-industrial-relations/12017>, acesso realizado em 27/07/2020.

¹⁸ Deputado classista, comunista e membro do Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba. Conforme MONTEIRO, Claudia. *Política entre razão e sentimentos*. A militância dos comunistas no Paraná, 1945-1947. Curitiba, Histórias do Paraná - Coleção Museu Paranaense, 2017, p. 200. Disponível em: http://www.museuparanaense.pr.gov.br/arquivos/File/Livros/Ebook_Política_razao_sentimento.pdf. Acesso realizado em 09/07/2020.

¹⁹ Deputado classista, presidente do Sindicato dos Estivadores do Rio de Janeiro. Conforme biografia disponível em <http://www.fgv.br/cpdac/acervo/dicionarios/verbete-biografico/antonio-rodrigues-de-sousa>, acesso realizado em 09/07/2020.

esclarecer o meu raciocínio, que a justiça do trabalho será um corolário, a consequência dessas juntas de conciliação e arbitramento.²⁰

Por conta mesmo deste contexto, intensa discussão doutrinária houve, durante o período de 1934 a 1946, acerca da natureza jurídica da Justiça do Trabalho, se seria ela tipicamente judicial ou meramente administrativa.²¹ Esta polêmica tornou-se ainda mais pertinente e complexa quando do advento do Decreto-Lei 1.237 de 02/05/1939 - cuja vigência, porém, somente se deu a partir de 01/05/1941 - que consubstanciou o primeiro diploma legal a estruturar nacional e organicamente a jurisdição especializada laboral, dando-lhe *contornos similares* a um poder judiciário genuíno.

A polêmica resolveu-se no plano constitucional com a carta política de 1946, o que para nada transmudaria, porém, a percepção que se possuía acerca do papel “neutralizador” a ser desempenhado pelos Tribunais do Trabalho, como se pode inferir de uma entrevista dada em 08/03/1946 pelo então Presidente da República, Eurico Gaspar Dutra:

²⁰ *In*: Annaes da Assembléa Nacional Constituinte 1933/1934, volume 21, p. 503. Destaque nosso. Disponível em <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/8071>. Acesso realizado em 03/07/2020. Essa desconfiança com a Justiça do Trabalho, aliás, voltaria a ser explicitamente externada mais de meio século depois, na Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988, como se pode ver em manifestação do deputado Augusto Carvalho: “Sr. Presidente, gostaria de deixar registrado aqui, pela Liderança do Partido Comunista Brasileiro, o nosso mais veemente protesto contra a declaração do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho do nosso País, S. Ex.^ª, o Sr. Marcelo Pimentel, que, saindo da sua condição de magistrado e assumindo claramente aquelas denúncias que os trabalhadores, através dos seus sindicatos, têm feito de que não temos no Brasil uma Justiça do Trabalho, mas a Justiça do capital. Vem o Sr. Marcelo Pimentel condenar e tachar como irresponsáveis os Constituintes que aqui defendem a estabilidade no emprego e a redução da jornada de trabalho para 40 horas. Sr. Presidente, dessa forma é dada aos trabalhadores os pretensos argumentos para **não acreditarem nas instituições do nosso País, especialmente na Justiça do Trabalho, uma farsa montada na época da ditadura fascista de Getúlio Vargas, para tentar iludir os trabalhadores**, como se esta Justiça – integrada por representantes impostos, escolhidos pelo Poder Executivo, representantes do capital, do trabalho e do poder público – fosse capaz de solucionar a luta de classe que, inexoravelmente, é a força motriz da nossa sociedade. *In*: <http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituente/N006.pdf>, p. 727. Destacamos.

²¹ A este respeito, anota Francisco José Calheiros Ribeiro Ferreira que “[...] os debates foram bastante ricos, não tendo havido estudioso do assunto que não tenha opinado, embora tenham sido mais conhecidos os argumentos trazidos à tona por Waldemar Ferreira e Oliveira Viana”. *In*: *O juiz classista no poder judiciário: uma forma de participação popular na administração da justiça*. São Paulo: LTr, 1993, p. 140/141.

As greves que têm surgido no Brasil, por motivo de questões de salário, vão sendo resolvidas rapidamente, com equidade e serena compreensão. As autoridades em todo o país têm a mesma orientação: evitar violências, examinar os casos com justiça e atender, na medida do possível, aquilo que os operários pedem e que se enquadre nas reivindicações razoáveis. Entretanto, estou certo de que todos esses movimentos poderiam ser evitados, se o trabalhador bem aconselhado, em vez de adotar a medida extrema da paralisação do trabalho, recorresse à Justiça do Trabalho, que dispõe de meios adequados para dirimir essas questões, dentro de um elevado critério de justiça social.²²

Sem embargo, desde sempre esteve evidente a *ojeriza* que parte significativa de nossa classe jurídica dedicava aos órgãos judiciários trabalhistas. Na Assembleia Nacional Constituinte de 1946 discutiu-se proficuamente a conveniência, ou não, da manutenção de sua representação paritária, que era vista como um “corpo estranho” ou algo indigno de integrar a magistratura nacional. A este respeito, confira-se a fala de Plínio Barreto, deputado constituinte pela UDN e primeiro presidente da OAB-SP²³:

Na verdade, os julgamentos da Justiça do Trabalho se afastam, em geral, por um motivo ou outro, dos ditames da justiça. A propósito do assunto, assinalei fundado na observação do que se passa no meu Estado, o seguinte

²² *In: Anais da Assembléia Constituinte* 1946. Volume III, p. 272. Disponível em <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/6/browse?value=Brasil.+Assembleia+Nacional+Constituinte+%281946%29&type=subject>, acesso realizado em 03/07/2020. Nesta mesma linha foi a manifestação do então deputado e futuro Ministro do STF Hermes Lima: “Devemo-nos influenciar por que a Justiça do Trabalho possa vir a ser elemento indispensável da paz social de que o país precisa, de que todas as nações necessitam, neste momento de profundas transformações econômicas. Se não se tiver capacidade para resolver os graves problemas de transformação da ordem econômica, existentes no mundo, não haverá dúvida de que esses problemas virão a ser solucionados pela violência; sem decisão é que eles não ficarão”. *In: Trabalho e seguro social*, ano IV, volume XII, maio/junho de 1946, p. 107.

²³ Conforme Marcos da Costa: *Plínio Barreto: primeiro presidente da OABSP e revolucionário* de 32. Disponível em: <http://www.oabsp.org.br/sobre-oabsp/palavra-do-presidente/2012/163>. Acesso realizado em 05/07/2020.

à Comissão redatora da Constituição: o fato de ser especializada essa Justiça não lhe tira o caráter de órgão judiciário. A Justiça do Trabalho deve ser entregue a juízes togados: a experiência, pelo menos no Estado de São Paulo, tem sido contrária à organização paritária dos Tribunais de Trabalho. **Dão para encher talvez um volume de anedotas os julgados extravagantes com que essa Justiça tem enriquecido a literatura jocosa do país.**²⁴

Curiosamente, porém, ao mesmo tempo em que se atacava a representação paritária, se admitia que, na prática, o conteúdo das decisões das Juntas era determinado pelo posicionamento de seu presidente, é dizer, pelo componente técnico do órgão. Examine-se, a respeito, a manifestação do também deputado constituinte udenista Monteiro de Castro, em aparte ao deputado petebista Gurgel do Amaral:

Quero declarar a V. Ex^a que milito também na advocacia trabalhista, por isso, posso afirmar que todas as decisões da justiça do trabalho - e quando faço esta afirmativa me baseio na justiça do trabalho em Belo Horizonte - **tiveram como resultado a vitória da tese do presidente da junta, que é sempre um juiz técnico.** Isto significa que os vogais estiveram ao lado do presidente; quase nunca participam das decisões da junta e, quando o fizeram, isso se verificou em percentagem mínima.²⁵

²⁴ *In: Anais [...]* volume VI, p. 75. Destaque nosso. No mesmo diapasão se expressou o deputado baiano pelo PSD Aluísio de Castro: “Devo declarar a V. Exa. que sou advogado há 25 anos na minha terra natal. Compareci, porém, uma e única vez ao Tribunal trabalhista, para nunca mais voltar, em virtude de uma decisão da Junta de Conciliação”. *In: Anais [...]* volume VIII, p. 238.

²⁵ *In: Anais [...]*, volume VII, p. 128. Destaque nosso. No mesmo sentido se externou o advogado e deputado udenista pela Paraíba, Fernando Nóbrega: “Não há organização mais defeituosa do que essa justiça, porque nem o vogal dos empregadores vota, nem o vogal dos empregados. Aceitam a decisão do juiz presidente, que, em geral, é escolhido pelo critério partidário”. *Anais [...]* volume VIII, p. 238. Ironicamente, esse deputado seria em 1960 nomeado Ministro do TST, havendo inclusive posteriormente ocupado a função de Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho (cf. https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/JK/biografias/Fernando_Nobrega, acesso realizado em 14/07/2020, e também biografia constante do sítio do TST). Opinião de igual teor foi externada pelo deputado gaúcho pelo PSD, Adroaldo Mesquita da Costa. Segundo ele, na sua experiência pessoal, “Nas Juntas de Conciliação e Julgamento, o vogal empregador votava, “sim”; o vogal empregado votava “não”; o presidente desempatava. Quer dizer, quem na verdade, decidia era o presidente, era o advogado, era o bacharel. Logo, a última palavra na Junta de Conciliação e Julgamento era dada pelo togado” (*Anais [...]* volume XXII, p. 241).

Ora, se as decisões das Juntas eram “jocosas”, e elas normalmente refletiam a opinião ou o parecer de seu único integrante técnico, parece lógico concluir que o problema não estaria fundamentalmente no órgão em si, mas no direito que lhe cumpria interpretar e aplicar.²⁶ O ataque à representação paritária significava, assim, em sua essência, um ataque indireto ou dissimulado à legislação do trabalho, da qual a Justiça especializada era, enfim, uma *derivação direta*.

Defato: a absorção dos órgãos trabalhistas pela Justiça Comum, que seria a consequência natural da extinção da representação paritária, já que não existiam, ainda, juízes trabalhistas devidamente organizados em uma carreira própria, iria fazer com que os conflitos entre empregadores e trabalhadores se perdessem no meio da realidade multifária dos conflitos examinados pela Justiça Comum, e os princípios informadores do direito e do processo do trabalho tivessem sua aplicação a cargo de magistrados formados e preparados para administrar conflitos entre partes economicamente iguais. Isso, aliás, era o que já ocorria no âmbito dos juízes de direito investidos de jurisdição trabalhista, objeto da crítica a seguir reproduzida, da lavra do deputado constituinte pelo PCB, João Amazonas:

O caso brasileiro, é atípico. Nas localidades onde não há Juntas de Conciliação e Julgamento, e essas são inúmeras, a aplicação dos princípios do Direito Trabalhista está afeta, conforme sabemos, aos Juízes de Direito da Comarca: temos, portanto, aí a Justiça togada. E o resultado tem sido o pior possível. Na maioria dos casos os Juízes e escrivães nem tomam sequer conhecimento das reclamações apresentadas, **deixando o trabalhador em verdadeiro desamparo**, o

²⁶ Coisa similar se passou, nessa mesma época, na República Argentina: os primeiros juízes do trabalho daquele país, que principiaram sua função em Buenos Aires em 1944, sofreram críticas severas, apesar de serem profissionais do direito altamente qualificados. Basta dizer que um deles era José Ramiro Podetti, jurista renomado e docente de direito processual civil, e que, no preâmbulo de uma de suas obras, faz o registro do tratamento injusto e preconceituoso que lhes fora então dispensado (*Tratado del proceso laboral*, tomo 1. Buenos Aires: Ediar, 1949, p. 12).

que é mais difícil acontecer nos locais onde funciona a Justiça paritária.²⁷

De toda sorte, a Justiça do Trabalho saiu da Constituinte de 1946 mais forte do que entrara, pois não apenas manteve sua representação paritária - e, com isso, preservou sua especialização e plena autonomia - como também viu alçada ao plano constitucional a possibilidade de, nos dissídios coletivos, “estabelecer normas e condições de trabalho” (art. 123, p. 2º da CEUB - Constituição dos Estados Unidos do Brasil). Ou seja, à *peculiaridade* da representação paritária agregou-se a *excentricidade* do poder normativo, fazendo da Justiça do Trabalho uma Justiça *duplamente especial*.²⁸ E, se bem tenha a Constituição de 1946 sucumbido ao golpe de estado perpetrado em 1964, a Justiça do Trabalho teve o referido formato confirmado tanto na Constituição de 1967 quanto na EC 01 de 1969 (artigos 133/134 e 141/142, respectivamente).

²⁷ *In: Anais [...]*, volume IX, p. 15. Essa constatação, na verdade, já se fizera largamente antes, quando a execução da decisão das Juntas estava sob a responsabilidade dos juízes ordinários. Doutrinadores da década de 30 rotulavam a execução das decisões trabalhistas perante a justiça comum como um “pesadelo” que causava aos trabalhadores um “prejuízo colossal” (TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *A competência [...]* p. 21/22). Nas palavras de Orlando Gomes: “A dualidade da jurisdição na apreciação dos processos trabalhistas também concorreu para o desprestígio das Juntas em virtude do divórcio frequente entre suas decisões e as sentenças proferidas na Justiça Comum, com evidente desvantagem para as primeiras. **As sucessivas reformas das decisões das Juntas pelos órgãos do Poder Judiciário provocaram nos trabalhadores a descrença na eficácia da legislação social. Mas, também, a celeridade do processo na Justiça Especial era prejudicada, quando não inutilizada, pela morosidade da Justiça comum**”. *In: Questões de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1974, p. 34. Destaque nosso.

²⁸ O embrião do poder normativo da Justiça do Trabalho do Brasil surgiu com o Decreto-Lei 1.237/39 (artigos 56/66). Dalí se transportou para o Decreto 6.596/40 (artigos 158/173) e, na sequência, para a CLT (artigos 856/875)

3 CONSOLIDAÇÃO POLÍTICA E EXPANSÃO ESTRUTURAL (1946 / FINAL DA DÉCADA DE 80)

Superada a etapa administrativa, afirmada sua identidade judiciária²⁹ e definidos os limites de sua competência, a Justiça do Trabalho começa então a paulatinamente expandir sua estrutura e, como corolário, aumentar seu espectro de influência institucional.

No que concerne aos órgãos de base da Justiça do Trabalho, o Decreto-Lei 1.237/39, em seus artigos 4º e 5º, prescrevia que:

Art. 4º As Juntas de Conciliação e Julgamento serão criadas pelo Presidente da República, no Distrito Federal e nas capitais dos Estados, tantas quantas forem necessárias, salva ao Governo a faculdade, a qualquer tempo, instituí-las noutras localidades.

Art. 5º Nas localidades em que o Governo não prover sobre a criação de Junta, competente ao Juiz de Direito da respectiva jurisdição e administração da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Os titulares e funcionários dos Juízos de Direito, investidos da administração da Justiça do Trabalho exercerão as atribuições e aplicarão as normas processuais estabelecidas neste decreto-lei de Conciliação e Julgamento e suas Secretarias.³⁰

²⁹ É necessário aqui advertir que o fato de haver a Justiça do Trabalho sido formalmente integrada ao Poder Judiciário não significa que essa *transposição* igualmente se tenha consumado na *visão média* que a sociedade possuía dela. Em outras palavras, o só fato de mudar a lei não muda necessariamente a mente das pessoas: a transição, nessa dimensão, costuma ser bem mais lenta. Sempre recorde de um episódio, de minha experiência pessoal, ocorrido em 1991, na cidade de Itapetininga, quando fui confundido por um trabalhador do pedágio – a quem eu já me havia identificado, em uma ocasião anterior, como o Juiz do Trabalho local - com um fiscal do INSS. A Junta de Conciliação e Julgamento de Itapetininga fora criada pela Lei 7.471, de 30 de abril de 1986, ou seja, a jurisdição especializada laboral local já estava em atividade ali há cerca de 05 anos. E esta confusão não se verifica apenas no Brasil. Passei por experiências semelhantes na Argentina (Córdoba) e no Chile (Punta Arenas) onde, pedindo informações sobre a localização do órgão local da Justiça do Trabalho, fui encaminhado para a respectiva sede do Ministério do Trabalho.

³⁰ Esta dependência da justiça comum na primeira instância foi arrefecendo ao longo do tempo até desaparecer completamente. Porém, fato é que a possibilidade de delegação de jurisdição trabalhista aos juízes de direito, que do Decreto-Lei 1.237 naturalmente se transportou à CLT (artigos 668/669) e dali à Constituição de 1946 (art. 122, p. 3º), formalmente sobrevive até hoje (CRFB/88, art. 112).

A prerrogativa de criação de novas Juntas por ato do Poder Executivo fora utilizada pela primeira vez já no ano de 1943, através do Decreto-Lei 5.926 que, em seu art. 1º, autorizou a criação - para instalação a partir de 01/01/1944 - de oito (8) Juntas de Conciliação e Julgamento da Justiça do Trabalho, com sede, respectivamente, em Petrópolis e Campos, no Estado do Rio de Janeiro (1ª Região); Santos, Sorocaba, Campinas e Jundiaí, no Estado de São Paulo (2ª Região); Juiz de Fora, no Estado de Minas Gerais (3ª Região); e Rio Grande, no Estado do Rio Grande do Sul (4ª Região).

Na sequência, mediante a edição de leis específicas³¹, foram criadas, em todo o território nacional: **a)** na década de 50, 66 (sessenta e seis) JCs; **b)** na década de 60, 74 (setenta e quatro) JCs; **c)** na década de 70, foram criadas 186 (cento e oitenta e seis) Juntas de Conciliação e Julgamento³²; **d)** na década de 80, houve uma *ampliação magna*: foram criadas 340 (trezentos e quarenta) novas Juntas de Conciliação e Julgamento.³³

No tocante à 2ª instância, o Decreto-Lei 1.237/39 estabeleceu, em seu artigo 16, a criação de 8 (oito) Conselhos Regionais, que se tornariam, a seu tempo, Tribunais Regionais (Decreto-Lei 9.797/46, art. 1º):

1ª Região - Distrito Federal e Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo. Sede: Distrito Federal.

2ª Região - Estados de São Paulo, Paraná e Mato Grosso. Sede: São Paulo.

3ª Região - Estados de Minas Gerais e Goiás. Sede: Belo Horizonte.

4ª Região - Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Sede: Porto Alegre.

5ª Região - Estados da Bahia e Sergipe. Sede: cidade de Salvador.

6ª Região - Estados de Alagoas, Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte. Sede: Recife.

³¹ A pesquisa concernente à criação das Juntas de Conciliação e Julgamento foi realizada no sítio <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/leis-ordinarias>, conforme acesso realizado em 08/07/2020.

³² Das quais, 74 (setenta e quatro) foram no ano de 1970 e 104 (cento e quatro) em 1978, pela Lei 6.563.

³³ Sendo 110 no ano de 1986, através das Leis 7.471 (105 Juntas) e 7.522 (5 Juntas), 01 em 1988 (Lei 7.665, que criou a JCI de Congonhas, na 3ª Região) e 229 no ano de 1989 (Lei 7.729 de 16/01/89).

7ª Região - Estados do Ceará, Piauí e Maranhão. Sede: Fortaleza.

8ª Região - Estados do Amazonas, Pará e Território do Acre. Sede: Belém do Pará.

Esta formatação nacional inicial permaneceu intocada até 22/09/1975, quando foi criado o Tribunal Regional da 9ª Região, com sede em Curitiba (Lei 6.241).³⁴ A década de 80, de novo, foi particularmente *prolífica* neste particular, visto que, nela, foram criados 09 Tribunais Regionais (10ª até 18ª Regiões, respectivamente).

Já o Tribunal Superior do Trabalho, que principiara sua atuação com 19 membros (Decreto-Lei 1.346/39, art. 1º), passou a 11 integrantes em 1946 (Decreto-Lei 9.797), a 17 Ministros em 1968 (Lei 5.442/68), número ampliado para 27 com a Constituição de 1988.³⁵

Este período foi igualmente palco de mudanças importantes no âmbito da legislação ordinária. Em tal lapso se inserem, dentre outros temas, a garantia do descanso semanal remunerado (Lei 605/49), o surgimento do 13º salário (Leis 4.090/62 e 4.749/65), a instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei 5.107/66), a regulamentação do trabalho rural (Leis 4.214/63 e 5.889/73), a disciplina do trabalho doméstico (Lei 5.859/72) e a criação da figura do trabalho temporário (Lei 6.019/74).

É intuitivo o *impacto institucional* que a ampliação ou diversificação do direito material do trabalho haveria de ocasionar na dimensão judiciária que lhe fora correspondente. A Lei 4.214 (que ficou conhecida como o “Estatuto do Trabalhador Rural”), aliás, que, entre pequenos proprietários, parceiros, trabalhadores permanentes e temporários iria potencialmente abranger cerca de 11 milhões de pessoas,³⁶ explicitamente se reportava à Justiça do Trabalho como foro competente para dirimir as controvérsias que de seu conteúdo

³⁴ Os dados referentes à criação dos Tribunais Regionais foram extraídos da obra coletiva “CLT Acadêmica e Constituição Federal”. 11. edição. São Paulo: Saraiva, 2013, p.136.

³⁵ Este número foi reduzido a 17 Ministros em vista da extinção da representação paritária pela EC 24/99, e novamente fixado em 27 Ministros pela EC 45/2004.

³⁶ Conforme exposição de motivos (justificativa) apresentada pelo deputado Fernando Ferrari em 02/05/1960. Disponível em <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD07MAI1960.pdf#page=20>. Acesso realizado em 10/07/2020.

surgissem.³⁷ No período referente, por exemplo, ao triênio 1972/1974 e no primeiro semestre de 1975, as Juntas de Conciliação e Julgamento do Brasil decidiram mais de um milhão e duzentas mil causas, com destaque para a 2ª Região, cujas respectivas Juntas estavam “esmagadas sob o volume crescente de processos”.³⁸

Já no campo do direito processual, sem embargo, ocorreram somente modificações pontuais, como aquelas propiciadas, por exemplo, pelas Leis 5.442/68 e 5.584/70.³⁹ É certo que houve propostas de criação de códigos de processo do trabalho, capitaneadas por magistrados e juristas de escol, como Délio Maranhão e Evaristo de Moraes Filho (1952)⁴⁰, Mozart Victor Russomano (1963)⁴¹ e Wagner Giglio (1970).⁴² Nenhuma delas, contudo, logrou êxito.⁴³

4 REAFIRMAÇÃO E AMPLIAÇÃO INSTITUCIONAL (FINAL DA DÉCADA DE 80/2005)

Na Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988 volta-se a discutir intensamente a pertinência e o formato da Justiça do Trabalho do Brasil. Seus traços distintivos naturais - representação paritária e poder normativo - são reexaminados e objeto de debates específicos.⁴⁴

³⁷ Vide artigos 9º, 10, 13, 24, 110, 113 e 152/153 da Lei 4.214.

³⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. Um instantâneo estatístico do funcionamento da justiça do trabalho em fins de 1975. In: *Direito processual do trabalho*. São Paulo, LTr, 1977, p. 141/142.

³⁹ Também vale registrar a edição da Lei 6.203/75, que criou uma medida liminar ou tutela antecipada específica para as situações de transferências de empregados

⁴⁰ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *Fundamentos e perspectivas do processo trabalhista brasileiro*. São Paulo: LTr, 2006, p. 111.

⁴¹ Idem.

⁴² Conforme manifestação do deputado Francisco Amaral, em 22/05/1970, disponível em <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD22MAI1970.pdf#page=24>. Acesso realizado em 10/07/2020.

⁴³ Houve ainda, em 1991, outra tentativa frustrada, patrocinada pelos Ministros do TST Carlos Alberto Barata Silva e José Luiz Vasconcellos. A este respeito, consulte-se: SILVA, Carlos Alberto Barata; VASCONCELLOS, José Luiz. *Legislação processual do trabalho: projeto de alteração*. São Paulo: LTr, 1991.

⁴⁴ Falando em nome da ABRAT, afirmou, na ocasião, Reginald Felker: “Há uma tendência - dizem que há até *lobbies* constituídos - para transformar a Justiça do Trabalho numa simples Vara especializada da Justiça comum federal. E duas coisas envolvem esse esvaziamento: terminar com a representação classista e com a possibilidade do poder normativo da Justiça do Trabalho. No momento em que essas duas coisas desaparecem, realmente a Justiça do Trabalho, ainda que com o nome da Justiça do Trabalho, será apenas uma vara comum, como qualquer outra”. In: http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituente/3c_Subcomissao_Do_Poder_Judiciario.pdf, p. 54.

A representação paritária volta a sofrer, fundamentalmente, as mesmas críticas face a ela lançadas em 1946.⁴⁵ Já a análise do poder normativo provoca objeções dos representantes da classe trabalhadora, no sentido de ser este um *instrumento de sufocação* de movimentos paredistas.⁴⁶ O resultado final, de certo modo, reprisa aquele de 1946: a Justiça do Trabalho não apenas mantém as suas peculiaridades históricas, como ainda amplia sua competência e estrutura.⁴⁷

⁴⁵ Neste particular, assim se expressou o Deputado Constituinte pelo PDT, Vivaldo Barbosa: “Sr. Presidente, Sr. Relator, Srs. Constituintes, houve, nesta Subcomissão e em torno dos debates desta Assembleia Nacional Constituinte, debate muito especial e intenso sobre a questão da Justiça do Trabalho. Esse debate centrou-se numa questão fundamental: deve a Justiça do Trabalho continuar como justiça de representação classista também ou deve ser uma justiça comum e, como tal, ser uma das justiças especializadas dos nossos Tribunais? Apesar da discussão e da intensa argumentação produzida nos debates, sempre me inclinei pela continuidade da Justiça do Trabalho, tal como ela foi conformada e configurada desde a década de 30 e que persiste até o nosso tempo. No particular da forma de atuação dos representantes classistas, é evidente que o debate acerca dessa questão impôs a nós que imaginássemos uma forma diferente de participação e atuação dos juízes classistas, representantes dos empregados e dos empregadores. É evidente que a sua permanência é mais do que necessária. Para um empregado que entra num Tribunal, por exemplo, naquele mundo tão diferente para o cidadão comum, e sobretudo para o empregado que vê o juiz togado num plano mais elevado, numa mesa geralmente preta, sentado numa cadeira muito elevada com uma postura séria, muito austera – também de roupa preta, é evidente que ele vai sentir-se diminuído diante da Justiça, principalmente os mais pobres, desassistidos, desempregados trabalhadores do nosso País”. In: http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituente/3c_Subcomissao_Do_Poder_Judiciario.pdf, p. 246.

⁴⁶ Conforme se pode constatar na fala de Ulysses Riedel de Resende, representante do DIAP: “Em primeiro lugar, gostaríamos de dizer que os trabalhadores têm considerado, e isso faz parte da resolução de praticamente todos os congressos dos trabalhadores, no que diz respeito à questão do direito de greve, que um dos pontos que merece reparo diz respeito à intervenção precipitada da Justiça do Trabalho. É preciso que se tenha atenção para o fato de que, na maior parte dos países do mundo, senão na totalidade deles, não existe uma Justiça do Trabalho que interfira no problema coletivo. O processo de solução do problema coletivo passa por outros espaços, especialmente da arbitragem, e não do processo da Justiça do Trabalho, julgando os problemas coletivos. E, na nossa sistemática, em que a Justiça do Trabalho exerce o poder de julgar os dissídios coletivos, o que nós verificamos na prática é que a Justiça do Trabalho acaba sendo utilizada como um instrumento para impedir um legítimo direito de paralisação”. In: http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituente/7a_Subcomissao_Dos_Direitos_Dos_Trabalhadores.pdf, p. 58.

⁴⁷ O conjunto dos Tribunais Regionais completou-se já ao início **década de 90**, com a criação dos **Tribunais das 19ª a 24ª Regiões**, sendo a última lei a esse respeito datada de 09/06/1992 (Lei 8.431). Quanto à 1ª instância, também ao início da década de 90 foram criadas **369 novas Juntas**, sendo 01 pela Lei 8.426 (JCI de São Gabriel – 4ª Região) e 368 pela Lei 8.432 de 11/06/1992. Por fim, no **século XXI**, foram criadas **493 Varas do Trabalho**, sendo 269 em 2003 (todas elas pela Lei 10.770/03), 140 em 2011 e 84 em 2012.

Já desde ali, todavia, se podia divisar que a representação paritária teria um futuro incerto. É que, diferentemente do que se dera em 1946, em 1988 a Justiça do Trabalho já possuía uma magistratura togada organizada, ciente e consciente de sua importância, e cuja respectiva associação nacional, inclusive, expressamente defendera a extinção dos juízes classistas.⁴⁸ Às objeções históricas já conhecidas agregou-se, mais adiante, a tendência mundial de flexibilização dos direitos sociais ocorrida na segunda metade da década de 90⁴⁹, para a qual, depois de tudo, a representação paritária era um *alvo conveniente e fácil*, pela economia imediata de gastos que sua extinção propiciaria. Assim, primeiramente extinguiu-se a possibilidade de aposentadoria diferenciada de seus integrantes (Lei 9.528/97) e, pouco depois, a própria instituição em si (EC 24/99).⁵⁰

Sem embargo, fato é que, coincidentemente ou não, ao mesmo tempo em que se eliminava do seio da Justiça do Trabalho uma de suas

⁴⁸ Nas palavras enfáticas do então presidente da ANAMATRA, Antônio Carlos Facioli Chedid: “De notoriedade gritante, por outro lado, são os prejuízos causados pela manutenção irreverente da representação classista na Justiça do Trabalho, de resquícios fascistas e instrumental político getuliano, criador de empreguismo e mantenedor de instrumento de ingerência, ou de interesse nas próprias Cortes trabalhistas, a par da busca incessante pelo cargo e pela função, com vistas ao prestígio, à remuneração e à comodidade de exercício simultâneo da condição de membro, dirigente sindical e também juiz classista”. In: http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituente/3c_Subcomissao_Do_Poder_Judiciario.pdf, p. 33.

⁴⁹ A este respeito, escreveu José Dari Krein que “[...] em certa medida, o que prevaleceu nos anos 90 foi uma flexibilização predatória do trabalho, aprofundando um sistema de relações de trabalho e um mercado de trabalho já marcados pela flexibilidade, em um contexto de questionamento dos valores coletivos, do ‘sindicato como ator social e do papel do Estado como ente organizador e regulador de diferentes interesses sociais’”. In: *O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90*. Dissertação de mestrado. Campinas: Unicamp, fevereiro de 2001. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/285915/1/Krein_JoseDari_M.pdf, acesso realizado em 06/07/2020.

⁵⁰ Dentro deste mesmo contexto, equiparou-se o prazo prescricional dos trabalhadores urbanos e rurais (EC 28/2000). Para tanto, um dos argumentos utilizados foi que “[...] a previsão constitucional que permite aos trabalhadores rurais demandarem, até dois anos após a extinção do contrato, por direitos eventualmente devidos ao longo de todo o contrato, tem ensejado rotatividade de mão-de-obra, burocratizado a documentação das relações trabalhistas no campo e causado, quando da tramitação dos processos, insegurança jurídica a respeito da realidade dos fatos em discussão”. Trecho do parecer emitido pelo Senador Ramez Tebet. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=24959>. Acesso realizado em 06/07/2020.

distinções mais marcantes, outra era quase simultaneamente criada, através da Emenda Constitucional 20/98: a possibilidade de executar, “de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, “a”, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir”.⁵¹ É dizer: o Estado poderia dispensar os julgadores paritários, mas para nada renunciaria ao papel de “órgão auxiliar” da Justiça do Trabalho no enfrentamento da questão social, desta vez, porém, na anômala função de *órgão arrecadador paralelo* de haveres destinados aos cofres previdenciários.

O *ciclo formativo institucional* se completou com o advento da Emenda Constitucional nº 45, de 30/12/2004, que reformulou e ampliou a competência material da Justiça do Trabalho. E, aqui, há dois aspectos específicos, que merecem um exame particular.

O primeiro deles está relacionado aos servidores públicos estatutários e sua eventual sujeição à órbita institucional da Justiça do Trabalho.

Os servidores públicos estatutários (*rectius*: funcionários públicos) estiveram tradicionalmente excluídos da dimensão institucional representada pelo direito material, pelo processo e pela Justiça do Trabalho, como desde sempre advertira o artigo 7º da CLT, em suas alíneas “c” e “d”.

Com o advento da Constituição de 1988, que, em seu artigo 114, dispunha que à Justiça do Trabalho competiria “conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União e, na forma da lei, outras controvérsias

⁵¹ Aqui, na realidade, o que houve foi a culminação de um processo que principiara com o artigo 12 da Lei 7.787/89, que assim dispunha: “Em caso de extinção de processos trabalhistas de qualquer natureza, inclusive a decorrente de acordo entre as partes, de que resultar pagamento de vencimentos, remuneração, salário e outros ganhos habituais do trabalhador, o recolhimento das contribuições devidas à Previdência Social será efetuado incontinenti”. Parágrafo único: “A autoridade judiciária velará pelo fiel cumprimento do disposto neste artigo”. Este preceito fora após parcialmente reprisado pelo artigo 43 da Lei 8.212/91, em sua redação original, que foi modificada em 1993 pela Lei 8.620, que a ele conferiu seu conteúdo atual: “Art. 43. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o juiz, sob pena de responsabilidade, determinará o imediato recolhimento das importâncias devidas à Seguridade Social”. É dizer, essa *simbiose institucional* entre a Justiça do Trabalho e a Previdência Social foi sendo gradativamente construída logo após o advento da Constituição de 1988.

decorrentes da relação de trabalho”, instaurou-se a possibilidade de uma interpretação mais aberta. E foi isso o que ocorreu com a edição da Lei 8.112/90, que dispôs sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, cujo artigo 240 prescrevia que seria assegurado ao servidor público civil o direito de propor ações individuais e coletivas “frente a Justiça do Trabalho” (alínea “e”).

Tal disposição foi vetada pelo Presidente da República, mas o Congresso a reestabeleceu.⁵² Ajuizada Ação Direta de Inconstitucionalidade pela Procuradoria Geral da República, o Supremo Tribunal Federal a declarou procedente, sob o argumento de que somente relações de índole contratual firmadas pelos entes públicos com seus trabalhadores poderiam ser apreciadas pela Justiça do Trabalho, o que excluiria assim os liames estatutários.⁵³

Parecia estar superada a questão. Porém, a EC nº 45/2004, ao remodelar o artigo 114 e, em seu inciso I, assentar a abrangente expressão “ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”, ressuscitou a polêmica, que mais uma vez foi levada ao STF, que ratificou sua posição antecedente, pronunciando-se pelo afastamento da Justiça Especializada Laboral dos temas conexos a servidores públicos regidos por estatutos a eles específicos.⁵⁴

Neste passo, o comentário a se fazer é que, se bem a Justiça do Trabalho não tenha mesmo sido originariamente pensada ou concebida para o exame de conflitos envolvendo servidores do Estado, mas sim das contendas entre o capital (entendido este em sua acepção privada) e o trabalho, parece claro, de outro lado, que as disposições constitucionais acima referidas não detinham a índole restritiva que a Suprema Corte ao final lhes impingiu. Aparentemente, a resistência que aqui se formou foi

⁵² Conforme mensagem de veto e informe subsequente do Congresso, disponíveis em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso realizado em 10/07/2020.

⁵³ ADI 492-1, DF, Relator Ministro Carlos Velloso, julgamento ocorrido em 21/10/1992.

⁵⁴ ADI 3395-DF, Requerentes AJUFE e ANAMAGES, Relator Ministros César Peluso e Alexandre de Moraes. O julgamento da medida liminar correspondente ocorreu em 05/04/2006. O mérito, contudo, somente foi decidido em 15/04/2020, é dizer, mais de 14 (quatorze) anos depois, ocasião em que se ratificou a decisão proferida em sede cautelar.

mais de ordem política - no sentido de disputa de poder entre diferentes ramos do judiciário - do que propriamente jurídica.

O segundo aspecto está relacionado aos acidentes de trabalho.

Tal qual se deu com os conflitos pertinentes aos funcionários públicos, os litígios relativos aos acidentes de trabalho se viram, desde sempre, apartados da competência especializada laboral, mercê de sucessivos diplomas legais que assim determinaram, com destaque para o parágrafo segundo, do artigo 643, da própria CLT.⁵⁵ No plano constitucional, esta exclusão veio expressa na Carta de 1946 (art. 123, p. 1^o), havendo sido reprisada em 1967 (art. 134, p. 2^o)⁵⁶ e 1969 (art. 142, p. 2^o).

A Constituição de 1988 não reproduziu explicitamente esta regra, pelo que era perfeitamente razoável inferir que, em se tratando de um acidente em que a lide judicial correlativa se formasse entre empregado e empregador⁵⁷, incumbiria à Justiça do Trabalho proceder ao exame e decisão do processo.⁵⁸

⁵⁵ “As questões referentes a acidentes do trabalho continuam sujeitas a justiça ordinária, na forma do Decreto n. 24.637, de 10 de julho de 1934, e legislação subsequente”. Na realidade, como assinalou posteriormente o jurista e deputado constituinte de 1946 Eloi Rocha, esses preceitos da legislação ordinária iam de encontro ao disposto nas Constituições de 1934 e 1937. Apesar disso, a Justiça Comum se encarregava de tais conflitos, vale dizer: prestigiava-se a tradição inaugurada pelas normas ordinárias em detrimento dos preceitos constitucionais a elas supervenientes. *In: Anais [...] volume 15, p. 256.*

⁵⁶ No projeto enviado pelo Poder Executivo para exame e votação pelo Congresso Nacional, a exceção criada pela Constituição de 1946 fora excluída (art. 132 do Projeto), retornando, contudo, no texto final. A este respeito: *Anais da Constituição do Brasil de 1967*, vol. 1, p. 586. Disponível em: https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/pdf-digitalizado/Anais_Republica/1967/1967%20Livro%206.pdf. Acesso realizado em 13/07/2020.

⁵⁷ Não, portanto, a demanda que buscasse o reconhecimento de prestação previdenciária perante o INSS, já que o conflito aí seria entre um particular e o Estado.

⁵⁸ Veja-se, no particular, o interessante comentário feito pelo então deputado constituinte Michel Temer: “Quero, Sr. Presidente, focalizar dois aspectos da exposição que acabamos de ouvir. Um deles refere-se à ampliação da competência da Justiça do Trabalho e, o outro, à extinção do vocalato. Quero manifestar, desde já, minha integral concordância. Estou, portanto, quase antecipando a eventual possibilidade de um voto favorável, nesta Subcomissão, à ampliação da competência da Justiça do Trabalho, especialmente no que pertine à questão dos acidentes do trabalho. Vou até dar um exemplo pessoal: no terceiro ano da Faculdade, começando a trabalhar no escritório de um advogado, determinou-se que eu examinasse um processo de acidente de trabalho. Dirigi-me imediatamente à Justiça do Trabalho, certo de que qualquer linha advocatícia lhe era pertinente. Para surpresa minha, vim a saber que a Vara de Acidentes do Trabalho não integrava a Justiça do Trabalho, o que contrariava o que aprendi no terceiro ano da Faculdade, com o Prof. Cesarino Júnior”. *In: http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituente/3c_Subcomissao_Do_Poder_Judiciario.pdf*, p. 40.

A comunidade jurídica, contudo, não se deu conta - ou preferiu ignorar - esta *magna circunstância*, pelo que, na prática judicial, nada mudou: as ações propostas por trabalhadores contra empregadores seguiram sob a égide da Justiça Comum.⁵⁹ E, com o advento da Lei 8.213/91, criou-se uma *dualidade curiosa*: o trabalhador que fosse vítima de acidente de trabalho buscava perante a Justiça do Trabalho a garantia de emprego prevista pelo artigo 118 daquele diploma legal e, simultaneamente, com base no Código Civil, acionava seu empregador perante a Justiça Comum postulando danos morais e materiais.⁶⁰

A Emenda Constitucional 45, ao explicitamente inserir no âmbito da competência material da Justiça do Trabalho “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” (artigo 114, inciso VI), reavivou o tema, que rapidamente foi levado a exame perante o Supremo Tribunal Federal.

Num primeiro momento (03/2005), aquela Corte reafirmou a competência da Justiça Comum para o exame de tais ações. O argumento para tanto utilizado, e que fora então acolhido por um largo placar de 09 votos contra 02, foi de evitar-se a prolação de decisões contraditórias sobre um mesmo fato histórico, a saber, o acidente de trabalho, preservando-se, assim, a “unidade de convicção”.⁶¹ Este mesmo fundamento, aliás, fora suscitado na Constituinte de 1946, em ordem a justificar a exclusão dos litígios decorrentes de acidentes do trabalho da esfera da Justiça Especializada Laboral.⁶²

⁵⁹ Tal qual se dera, portanto, na década de 30, a tradição forense tornava a solapar o preceito constitucional.

⁶⁰ A denominação que se costumava dar a tais demandas, aliás, já denunciava uma virtual *contraditio in adjecto*: “ação de indenização civil por acidente de trabalho”.

⁶¹ RE 438.639-9, redator para o acórdão Ministro César Peluso, julgamento ocorrido em 09/03/2005, ficando vencidos os Ministros Carlos Ayres Brito e Marco Aurélio.

⁶² Conforme manifestação do então deputado e futuro Ministro e Presidente do STF, Eloi Rocha, defendendo emenda (nº 2.662) por ele proposta e que fora ao depois aprovada: “Conservado o texto do Projeto, as questões de acidentes do trabalho, entre empregados e empregadores deverão ser dirimidas pela Justiça do Trabalho. Será inevitável, então, a dualidade da Justiça - a do Trabalho e a comum - para os acidentes do trabalho, segundo se cuide ou não, de dissídios entre empregados e empregadores ou oriundos de “relações de trabalho” reguladas na legislação do trabalho. Ora, parece conveniente que à Justiça comum fiquem afetas as questões de acidentes do trabalho mesmo quando suscitadas entre empregados e empregadores. Assim, além de tudo, uma só Justiça - a comum - conhecerá de todas as questões de acidentes do trabalho”. *In: Anais [...] volume 15, p. 256.*

Mas, precisamente porque a norma constitucional desde 1988 era outra, outra também deveria ser a conclusão sobre o órgão competente para exame dos litígios em apreço. E foi isto mesmo que, poucos meses depois (06/2005), em uma surpreendente *reviravolta histórica*, definiu o STF, por *votação unânime*⁶³, que, cuidando-se de ação decorrente de acidente agregada a um conflito entre empregado e empregador, da Justiça do Trabalho seria a competência para dirimi-lo⁶⁴, entendimento que foi consolidado em sua Súmula Vinculante nº 22⁶⁵, encerrando-se, com isso, essa polêmica e histórica controvérsia.

5 ETAPA CONTEMPORÂNEA: ATUAÇÃO SUPERLATIVA E CRÍTICAS RENOVADAS (2006/2020)

O reconhecimento institucional amplificado trazido pela EC 45/2004, como era natural, entusiasmou os operadores do direito e do processo trabalhista, em especial a sua magistratura especializada.

Assim é que, em um primeiro momento, diversas vozes sustentaram que, a partir dali, a Justiça do Trabalho seria competente para o julgamento de todas as controvérsias que, direta ou indiretamente, envolvessem uma relação de trabalho, inclusive as que se fimassem entre trabalhadores autônomos, ou, mesmo, entre pessoas jurídicas. Logo, aquela sua função tradicional histórica, fundamentalmente agregada à análise das premissas e consequências de *relações de*

⁶³ O Ministro Marco Aurélio ficou vencido somente na questão da modulação dos efeitos da decisão.

⁶⁴ Conflito de competência 7.204-1 - MG, Relator, Min. Ayres Britto, julgamento ocorrido em 29/06/2005. O item 2 da ementa respectiva ficou assim redigido: “2- Revisando a matéria, porém, o Plenário concluiu que a Lei Republicana de 1988 conferiu tal competência à Justiça do Trabalho. Seja porque o art. 114, já em sua redação originária, assim deixava transparecer, seja porque aquela primeira interpretação do mencionado inciso I do art. 109 estava, em boa verdade, influenciada pela jurisprudência que se firmou na Corte sob a égide das Constituições anteriores”. Em outras palavras, e como na ocasião registrou o Ministro Sepúlveda Pertence, o STF descobriu que, desde 1988, estava julgando **errado** (In: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=25686>, acesso realizado em 06/07/2020).

⁶⁵ “A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional 45/2004.”

emprego ou de *trabalho dependente*, pertenceria ao passado.⁶⁶ Mas este *deslumbramento* durou pouco: esqueceram-se aqueles que o compartilharam de que o sucesso de suas teses dependeria da adesão a elas de outros segmentos da comunidade jurídica e do próprio Poder Judiciário, e isto pura e simplesmente não se consumou.⁶⁷

De toda sorte, já era possível antever que a ampliação da competência e da importância institucional da Justiça do Trabalho, somada a uma tradição de poderes instrutórios amplos (CLT, art. 765) e a uma postura de *ousadia criativa* de seus juízes, iria gerar questionamentos contundentes.

Um exemplo adequado desta assertiva pode ser encontrado no Projeto de Lei 2.597, apresentado à Câmara dos Deputados em 2003, antes mesmo, portanto, da EC nº 45, e cujo objetivo era estabelecer que, na Justiça do Trabalho, a penhora de dinheiro fosse a *última alternativa* a ser seguida, pois, segundo seu autor, deputado César Bandeira, diante das facilidades propiciadas pelo bloqueio eletrônico, “[...] inúmeros juízes, travestidos de justiceiros implacáveis acima do bem e do mal, têm tornado a vida das empresas que, por um motivo ou outro, figuram no polo passivo de uma execução trabalhista, um verdadeiro pesadelo.”⁶⁸ Nesta mesma época (17/12/2003), foi proposta pelo Partido da Frente Liberal (PFL) a ADI 3.091, contra os provimentos e o convênio do TST relacionados à penhora eletrônica, em cuja petição inicial se afirmara estarem os devedores de processos trabalhistas “[...] submetidos a tratamentos

⁶⁶ A polêmica que essa discussão ocasionou foi objeto de acurado e brilhante exame por Jorge Luiz Souto Maior, no artigo “Em defesa da ampliação da competência da justiça do trabalho”, onde, com fina e educada ironia, o professor da USP escancara a contradição das posições “ampliativas” de então, as quais pareciam mesmo mais interessadas em agregar poder político do que sustentar uma perspectiva científica. In: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/105324>, acesso realizado em 11/07/2020.

⁶⁷ Nos termos do consagrado *brocardo popular* criado pela genialidade peculiar do craque Mané Garrincha, para a realização desta perspectiva, seria necessário “combinar com os russos”. Ocorre que os “russos” dessa ocasião não estavam para nada dispostos a entregar a partida, como já ficara claro na referida ADI 3395, proposta pela AJUFE e pela ANAMAGIS.

⁶⁸ Conforme texto disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=65CF987633B7F03C4EC95489454EB68E.node2?codteor=327957&filename=Avulso+-PL+2597/2003, acesso realizado em 11/07/2020.

degradantes e coativos impostos pelos juízes monocráticos das varas vinculadas aos Tribunais Regionais do Trabalho.”⁶⁹

Mas, resistências ou idiosincrasias à parte, o aumento da influência e dos poderes da justiça e da magistratura do trabalho era um fato político em marcha. E isto fica evidenciado na jurisprudência do STF que, gradativamente, foi reconhecendo a ampliação da competência especializada laboral. Já em 2003, aquela Corte havia pacificado o entendimento de que os conflitos relacionados ao meio ambiente laboral deveriam ser decididos pela Justiça do Trabalho, editando, a respeito, sua Súmula 736⁷⁰, à qual se viriam somar, em 2009, as Súmulas Vinculantes 22 (acidentes do trabalho)⁷¹ e 23 (ações possessórias no contexto da greve).⁷²

O ponto culminante dessa afirmação ou *autoafirmação institucional* pode ser posicionado no biênio 2011/2012, quando o Tribunal Superior do Trabalho, nas chamadas “Semanas do TST” (maio de 2011 e setembro de 2012), efetuou, por iniciativa própria, uma revisão de sua jurisprudência e de suas normas regimentais, ademais de estudar a eventual proposição de projetos de lei.

Na primeira semana, os debates havidos “[...] resultaram no cancelamento de cinco Orientações Jurisprudenciais (OJs) e uma Súmula (a 349), em alterações em duas OJs e nove súmulas e criação de duas novas súmulas.”⁷³ Já o evento da 2ª semana

⁶⁹ Conforme <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2191134>, acesso ultimado em 11/07/2020. Esta ação, na qual não houve concessão de medida liminar, nem tampouco julgamento plenário, foi considerada incabível e extinta sem apreciação de seu mérito, por decisão monocrática proferida em 31/03/2016.

⁷⁰ Súmula 736. Compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Data de publicação do enunciado: *DJ* de 11-12-2003.

⁷¹ Súmula Vinculante 22. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional 45/2004. Data de publicação do enunciado: *DJE* de 11-12-2009.

⁷² Súmula Vinculante 23. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada. Data de publicação do enunciado: *DJE* de 11-12-2009.

⁷³ Conforme http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/semana-do-tst-promoveu-Atualizacao-da-jurisprudencia-em-2011, acesso realizado em 11/07/2020.

[...] resultou na edição de seis novas Súmulas, na alteração de outras 13 Súmulas, na conversão de três Orientações Jurisprudenciais em Súmulas, no cancelamento de duas OJs e na alteração de outras quatro OJs. Aproximadamente 40 dispositivos do Regimento Interno do TST foram alterados, e o Tribunal encaminhou ao Congresso Nacional proposta de anteprojeto de lei dispendo sobre a composição, o funcionamento e a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).⁷⁴

O propósito nobre, contudo, deixava transparecer algum exagero na autonomia do órgão de cúpula do judiciário trabalhista, que parecia disposto a abraçar atribuições que, a rigor, iam além do necessário ao aperfeiçoamento da prestação jurisdicional, que se supunha ser o objetivo último dos eventos em questão. Afinal, a modificação da jurisprudência - que fora, aliás, o *aspecto preponderante* em ditos eventos - deve, idealmente, ser concretizada desde a base para a cúpula, mediante o amadurecimento paulatino das teses externadas pela sociedade perante o conjunto de órgãos jurisdicionais espalhados pelo verdadeiro continente que é o nosso território nacional, e não de cima para baixo, por maior que seja a qualidade pessoal ou as boas intenções que se possam acumular no topo de uma determinada organização judiciária.

Ainda no ano de 2011, há um fato relevante a destacar, que foi a indicação de uma integrante do Tribunal Superior do Trabalho - a Ministra Rosa Weber - para o Supremo Tribunal Federal, em vaga decorrente da aposentadoria da Ministra Ellen Gracie. Foi essa a primeira vez, em seus já ali quase 80 anos de história, que a Justiça do Trabalho tinha um magistrado de carreira indicado para a Suprema Corte⁷⁵, circunstância que não passou despercebida quando de sua sabatina no Senado Federal. Contudo, o tom que se percebeu na fala de alguns Senadores não foi de celebração, senão

⁷⁴ In: <https://www.conjur.com.br/2013-fev-04/presidente-tst-portaria-mte-reduzira-processos-2013>, acesso realizado em 11/07/2020.

⁷⁵ Se bem que o primeiro integrante da Justiça do Trabalho que chegou ao STF tenha sido o Ministro Marco Aurélio (1990), a Ministra Rosa Weber foi a primeira - e, até o presente momento, a única - da magistratura trabalhista de carreira a atingir o topo da pirâmide judiciária nacional.

de uma *crítica preconcebida*, como se pode extrair de um trecho da arguição efetuada pelo Senador Pedro Taques⁷⁶:

V. Ex^a tem uma carreira toda trilhada, com muita honra, na Justiça do Trabalho, uma Justiça que orgulha a República Federativa do Brasil por vários motivos, e, com isso, quero render homenagens a V.Ex^a e à Justiça do Trabalho, no entanto, no Supremo Tribunal Federal, segundo dados de ontem, apenas 4,86% são matérias ligadas ao direito do trabalho e 12,13% são matérias relacionadas ao direito processual civil e trabalhista, com isso, eu quero dizer a V. Ex^a que eu vou elencar as minhas perguntas, além do direito do trabalho, em outras searas do direito, porque eu penso que o Supremo Tribunal Federal, apesar da importância da Justiça do Trabalho, apesar do seu significado valor na concretização dos direitos sociais, o indicado ao Supremo precisa ter conhecimento também sobre outros temas.

Estava, pois, bastante claro que, para o Senador em questão, uma carreira honrada, longa e profícua na Justiça do Trabalho, só por si, jamais seria suficiente para uma indicação ao Supremo Tribunal da nação.

Esta suposição veio a ser confirmada ao final de sua intervenção, quando - após ter formulado perguntas envolvendo temas de direito administrativo, ambiental, penal, constitucional, eleitoral, internacional, civil (e nada sobre direito material ou processual do trabalho) - indagou à Ministra “[...] como uma indicada chega a essa posição que V. Ex^a se encontra”, pois, segundo ele, como a imprensa dava conta de reuniões para a escolha do indicado ao Supremo, ela quiçá poderia então revelar quais as “conversas” que teria tido para conseguir chegar até ali. Mais adiante, quando da votação em plenário (13/12/2011), a indicação foi aprovada por 57 votos a favor e 14 contra, com senadores argumentando que a candidata não atenderia ao requisito constitucional do “notável

⁷⁶ Fala extraída de vídeo disponível no sítio <https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=yMrE01Axc-Q>, acesso realizado em 10/07/2020.

saber jurídico.”⁷⁷

A hostilidade externada face à Ministra Rosa Weber, na verdade, serviu como uma espécie de *advertência velada* de que a Justiça do Trabalho, apesar de tudo, ainda não conseguira despegar-se por completo do ranço de que não seria ela uma Justiça como as outras.⁷⁸ Advertência esta que seria renovada, por ocasião dos debates e da aprovação do Código de Processo Civil de 2015, nos quais se pode claramente perceber uma vontade de “civilizar” o processo do trabalho.⁷⁹

⁷⁷ Conforme notícia constante do sítio <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2011/12/13/aprovada-indicacao-de-rosa-maria-weber-ao-stf>, acesso realizado em 11/07/2020. Qualquer semelhança com os debates parlamentares ocorridos durante a Assembleia Nacional Constituinte de 1946 talvez não seja mera coincidência. Bem diferente, aliás, foi a sabatina, ocorrida neste mesmo ano (09/02/2011) do Ministro Luiz Fux. Em sua apresentação pessoal, afirmou o Ministro que se preparara a vida toda para ser Ministro do STF, e a sequência da sessão deixou claro que a Casa concordava com essa ilação, transmitindo inclusive a impressão de que, talvez, fosse até dispensável, no caso dele, qualquer sabatina formal (vide notícias constantes dos sítios <https://correio-forense.jusbrasil.com.br/noticias/2561845/luiz-fux-afirma-que-se-preparou-a-vida-inteira-para-ser-ministro-do-stf> e <http://g1.globo.com/politica/noticia/2011/02/apos-4-horas-de-sabatina-comissao-do-senado-aprova-fux-para-o-stf.html>, acesso realizado em 10/07/2020.

⁷⁸ Circunstância que veio a ser confirmada, aliás, a *contrario sensu*, com a publicação da Emenda Constitucional 92/16, que, segundo se noticiou à época, teve o efeito de “reconhecer o TST como órgão do Poder Judiciário”, cujos candidatos a Ministros também então passariam a ter de formalmente cumprir os requisitos de “notável saber jurídico e reputação ilibada, da mesma forma que em outros tribunais superiores”. In: <https://www.migalhas.com.br/quentes/242282/promulgada-emenda-que-reconhece-tst-como-orgao-do-poder-judiciario>, acesso realizado em 11/07/2020.

⁷⁹ Vale a pena conferir, a este respeito, a excelente conferência realizada pelo Professor Homero Batista Mateus da Silva, em simpósio promovido pelo TST sobre o então projeto do CPC e disponível no sítio <https://www.youtube.com/watch?v=IUlBHowRnJw> (acesso realizado em 12/07/2020). Veja-se, outrossim, a entrevista concedida em julho de 2015 sobre o novo CPC para o canal da AASP, pelo professor Cândido Rangel Dinamarco. Falando especificamente sobre a figura do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, assinalou o festejado jurista que esta inovação lhe agradara bastante, porque ela serviria para conter **principalmente** a obsessão arbitrária dos juízes do trabalho: “é aquela coisa: na justiça do trabalho o empregado nunca sai com a mão vazia”. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=rPbdixN7DwU>. Acesso realizado em 11/07/2020. Tal crítica é tão *imprecisa* quanto *antiga*: podemos encontrá-la já na Constituinte de 1946, na fala do Deputado Aluísio Castro – aquele mesmo que fizera uma única audiência em uma JCI e nunca mais ali voltara - segundo quem, na Justiça do Trabalho, mais de 90% das decisões seriam favoráveis aos empregados já que, afinal, “[...] a Justiça trabalhista se instituiu para satisfazer a todas as suas pretensões”. In: *Anais [...]* volume VIII, p. 238.

Mas a verdadeira ofensiva frontal ainda estava por vir. E ela principia no ano de 2016, quando foi realizado, pelo Congresso Nacional, um corte no orçamento da Justiça do Trabalho da ordem de 50% das dotações para custeio e 90% dos recursos destinados para investimentos, sendo que uma das justificativas para tanto apresentada foi que seria essa uma “[...] forma de estimular uma reflexão sobre a necessidade e urgência” de mudanças na legislação, em ordem a “[...] diminuir a demanda de litígios na justiça trabalhista”.⁸⁰

A magnitude da medida colocou a Justiça do Trabalho nacional sob a expectativa de eventualmente até parar de funcionar⁸¹, levando inclusive a ANAMATRA a propor uma Ação Direta de Inconstitucionalidade perante o STF, a qual, todavia, foi declarada improcedente por 08 votos contra 3.⁸² Sem embargo, os debates havidos por ocasião do julgamento deixaram claro que, ali, o que se tinha era uma evidente *retaliação institucional de ordem ideológica* contra a Justiça do Trabalho nacional, como se pode inferir, em especial, deste contundente trecho do voto proferido pelo Ministro Celso de Mello:

As razões invocadas pela ANAMATRA, autora da presente ação direta, demonstraram, objetivamente, que o Congresso Nacional incidiu em claro desvio de finalidade quando promoveu abusiva redução da dotação orçamentária da Justiça do Trabalho, fazendo-o, de modo arbitrário, em caráter de **retaliação pelas decisões legitimamente proferidas por essa importantíssima instituição da República no estrito exercício de sua competência jurisdicional**.⁸³

⁸⁰ Conforme relatório apresentado pelo Deputado Ricardo Barros à comissão mista de planos, orçamentos públicos e fiscalização, em 13/12/2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/relatorio-comissao-congresso.pdf>, acesso em 11/07/2020. A motivação apresentada deixava claro que o que ali se tinha era uma retaliação de ordem ideológica, nada tendo a ver, por conseguinte, com qualquer necessidade ou conveniência orçamentária real.

⁸¹ <http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/07/sem-dinheiro-tribunais-do-trabalho-adotam-medidas-para-nao-fechar.html>, acesso em 11/07/2020.

⁸² <https://www.conjur.com.br/2016-jun-29/supremo-declara-validos-cortes-legislativo-justica-trabalho>, acesso em 11/07/2020.

⁸³ ADI 5468, julgamento ocorrido em 02/08/2017. Destaque nosso.

No ano de 2017 viria aquele que, sem dúvida, representou o ataque político mais contundente à nossa Justiça do Trabalho, desde a sua criação: a Lei 13.467, referente à denominada “Reforma Trabalhista”. A relevância do tema justificaria uma obra à parte, e este não é o nosso escopo aqui. Basta registrar, nesta sede, que vários dispositivos inseridos ou remodelados nessa ocasião na CLT tiveram o evidente objetivo de neutralizar a jurisprudência trabalhista, notadamente aquela oriunda do TST, servindo de exemplo os preceitos constantes dos artigos 8º, parágrafos 2º (limites ao conteúdo da jurisprudência uniformizada) e 3º (interpretação de normas coletivas), 58, parágrafo segundo (horas *in itinere*), 71, parágrafo 4º (intervalo intrajornada), 477-A (dispensas coletivas) e 477-B (planos de demissão voluntária), ademais de diversas disposições outras abertamente focadas em enfraquecer a efetividade do processo trabalhista, como aquela que restringiu a execução de ofício aos processos em que não tenha o demandante advogado constituído (art. 878).

Por fim, em 2019, veio outro ataque frontal, através de uma proposta de emenda constitucional visando a fundir a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal que, se bem tenha sido retirada pelo seu autor, deixou claro que o embate político está em curso e não deverá terminar tão cedo.⁸⁴

6 CONCLUSÃO

A existência, a conveniência, a composição e a forma de atuação da Justiça do Trabalho brasileira sempre possuíram historicamente um conteúdo apto a gerar polêmicas, cuja intensidade iria depender do contexto político, social e econômico que estivesse a circunstancialmente preponderar tanto em nosso país quanto no plano internacional.

⁸⁴ Conforme <https://www.conjur.com.br/2019-out-09/deputado-apresenta-pec-acabar-justica-trabalho> e <https://monitormercantil.com.br/deputado-suspende-assinaturas-de-pec-que-extinguiu-justica-do-trabalho>, acesso realizado em 11/07/2020. Proposta similar, que tampouco teve vida longa, já fora apresentada 10 anos antes, pelo Senador Aloysio Nunes (<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc01069916.htm>, acesso realizado em 11/07/2020).

É imperativo ressaltar que este tema nada tem de singelo, simples ou fácil de resolver. Como buscamos demonstrar, o surgimento da Justiça do Trabalho foi determinado por *razões históricas e políticas complexas*. E para que se possa entender *completamente* este aspecto, há que se examinar não apenas o aparato judicial propriamente dito, mas também, e quiçá principalmente, a sua origem direta, que são as normas integrantes da legislação do trabalho. Foi para efetivá-las que a Justiça do Trabalho foi pensada e instaurada. Assim, é natural que, quando se coloque em xeque a adequação da legislação do trabalho, este questionamento igualmente atinja a jurisdição especializada trabalhista. É dizer, uma discussão sobre a extinção ou desregulamentação das relações de trabalho, cedo ou tarde, irá alcançar ou se voltar contra o aparato judiciário trabalhista, pugnando pela sua transformação, adaptação ou desaparecimento.

Contudo, tal qual a Justiça do Trabalho, a natureza dos preceitos integrantes da legislação do trabalho sempre foi potencialmente controversa. Para alguns, eles serviriam, fundamentalmente, para anestesiar o ímpeto transformador ou revolucionário da classe trabalhadora; para outros, consubstanciariam tais preceitos uma fórmula destinada a aprimorar e equilibrar a relação entre o capital e o trabalho e, com isso, promover a evolução da sociedade, virtualmente emancipando seus segmentos mais frágeis ou menos favorecidos.

O direito e a Justiça do Trabalho, portanto, nasceram e se desenvolveram sob o signo de um *paradoxo*⁸⁵ que, se bem possa ser relativizado, desconsiderado ou até ignorado, sempre haverá de acompanhá-los, pois, bem ou mal, faz parte integrante de sua matriz histórica e de sua formação política. E quem eventualmente se proponha a reformar qualquer um deles deverá, quando menos, entender por

⁸⁵ Como assinala Jorge Luiz Souto Maior, o direito do trabalho representou, simultaneamente, um instrumento de controle e de valorização do trabalho de caráter dependente. In: *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000, p. 70. Ou, para valer-nos da percuciente síntese externada por Jorge Pinheiro Castelo, o “[...] estabelecimento dos direitos trabalhistas, direitos que atendiam a ponto de vista dos trabalhadores, representou a perspectiva de uma *imposição disfuncional* dentro do próprio sistema capitalista” (A norma do direito do trabalho. Os fundamentos do direito do trabalho. In: *Curso de direito do trabalho*, volume 1: teoria geral do direito do trabalho). Organizador: Marcus Orione Gonçalves Correia. São Paulo: LTr, 2007, p. 86). Destaque nosso.

que tais institutos existem, de que modo foram criados e qual caminho percorreram para chegar até aqui, sem o que, como advertia o célebre pensador inglês Gilbert Keith Chesterton (1874/1936), não se estará diante de um *reformador inteligente*, mas, apenas, talvez, de um *deformador moderno*.⁸⁶

Seja como for, fato é que a Justiça do Trabalho do Brasil, desde 1932 até o momento atual, com seus defeitos, virtudes, limitações, ousadia, morosidade, eficiência, exageros ou acanhamentos, apenas buscou cumprir a *missão institucional* que a sociedade lhe confiou.⁸⁷ A esta mesma sociedade caberá definir o itinerário seguinte; e o que minimamente dela se espera é que as *sérias lições* e as *graves advertências* da história não sejam deixadas de lado, de sorte que as gerações vindouras não se vejam sacrificadas pela *impudente imprudência* de quem, preocupado demais em acomodar o presente, ignora o passado e destrói o futuro.

REFERÊNCIAS

BALELLA, Juan. *Lecciones de legislación del trabajo*. Tradução de Teodomiro Moreno. Madrid: Editorial Reus S.A., 1933.

BUEN L., Néstor. *Derecho del trabajo*, tomo I, 16. edição. México: Editorial Porrúa, 2004.

⁸⁶ “In the matter of reforming things, as distinct from deforming them, there is one plain and simple principle; a principle which will probably be called a paradox. There exists in such a case a certain institution or law; let us say, for the sake of simplicity, a fence or gate erected across a road. The more modern type of reformer goes gaily up to it and says, ‘I don’t see the use of this; let us clear it away.’ To which the more intelligent type of reformer will do well to answer: ‘If you don’t see the use of it, I certainly won’t let you clear it away. Go away and think. Then, when you can come back and tell me that you do see the use of it, I may allow you to destroy it’”. CHESTERTON, G. K. *The Thing* (English Edition) eBook Kindle, p. 19/20.

⁸⁷ Não se pode aqui deixar de registrar a lúcida manifestação realizada, em 27/07/2018, pelo Desembargador Federal André Fontes, então ocupando a função de presidente do TRF-2: “Não podemos permitir que, numa canetada, se ponha fim à Justiça do Trabalho, cujo histórico de organização judiciária complexa é um exemplo para o mundo inteiro e sofre, hoje, uma reação de políticos, que decidiram enfrentá-la porque ela cumpriu a sua missão histórica com competência e seriedade”. In: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-27/juristas-atacam-ideia-juntar-justicas-federal-trabalho>, acesso realizado em 12/07/2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Anais da Assembléia Constituinte 1946. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/6/browse?value=Brasil.+Assembleia+Nacional+Constituinte+%281946%29&type=subject>.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Annaes da Assembléa Nacional Constituinte 1933/1934. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/8071>.

BRASIL. Câmara dos Deputados. PEC 07/1999. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=24959>.

BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 1837/1960. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD07MAI1960.pdf#page=20>.

BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 2597/2003. Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=65CF987633B7F03C4EC95489454EB68E.node2?codteor=327957&filename=Avulso+-PL+2597/2003.

BRASIL. Senado Federal. Anais da Assembleia Nacional Constituinte de 1988. Disponível em: https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/asp/CT_Abertura.asp.

BRASIL. Senado Federal. Anais da Constituição do Brasil de 1967. Disponível em: https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/pdf-digitalizado/Anais_Republica/1967/1967%20Livro%206.pdf.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. *Direito processual do trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1942.

CHESTERTON, G. K. *The Thing* (English Edition) eBook Kindle.

CLT Acadêmica e Constituição Federal. Obra coletiva. 11. edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (org.). *Curso de direito do trabalho, volume 1: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA FUTURA CONSTITUIÇÃO; SUA INTEGRAÇÃO COMO ÓRGÃO DO PODER JUDICIÁRIO (debates parlamentares). *Trabalho e Seguro Social*, ano IV, volume XII, maio/junho de 1946, p. 101/109.

FERREIRA, José Calheiros Ribeiro. *O juiz classista no poder judiciário: uma forma de participação popular na administração da justiça*. São Paulo: LTr, 1993.

GOMES, Orlando. *Questões de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1974.

KREIN, José Dari. *O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90*. Dissertação de mestrado. Campinas: Unicamp, fevereiro de 2001. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/285915/1/Krein_JoseDari_M.pdf.

LACERDA, Maurício. *Evolução legislativa do direito social brasileiro*. Coleção Lindolfo Collor. Rio de Janeiro: Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, 1960.

MONTEIRO, Claudia. *Política entre razão e sentimentos: a militância dos comunistas no Paraná, 1945-1947*. Curitiba, Histórias do Paraná - Coleção Museu Paranaense, 2017. Disponível em: http://www.museuparanaense.pr.gov.br/arquivos/File/Livros/Ebook_Politica_razao_sentimento.pdf.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*, 26. edição. Madrid: Editorial Tecnos, 2005.

PIO XI, Papa. Carta Encíclica Quadragesimo anno. Disponível em: http://www.vatican.va/content/pius-xi/pt/encyclicals/documents/hf_pi-xi_enc_19310515_quadagesimo-anno.html.

PODETTI, José Ramiro. *Tratado del proceso laboral*, tomo 1. Buenos Aires: Ediar, 1949.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 1977.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Temas polêmicos de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Científica Ltda., 1979.

SILVA, Carlos Alberto Barata; VASCONCELLOS, José Luiz. *Legislação processual do trabalho: projeto de alteração*. São Paulo: LTr, 1991.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Em defesa da ampliação da competência da justiça do trabalho*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/105324>.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

THAYER ARTEAGA, William. *Texto, comentario y jurisprudencia del código del trabajo*, 3. edição. Santiago: Ediciones UC, 2013.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *A competência funcional do juiz-presidente da conciliação e julgamento*. São Paulo: LTr. 1997.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *Fundamentos e perspectivas do processo trabalhista brasileiro*. São Paulo: LTr, 2006.

Demais sítios da Internet acessados

<http://g1.globo.com/politica/noticia/2011/02/apos-4-horas-de-sabatina-comissao-do-senado-aprova-fux-para-o-stf.html>

<http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/07/sem-dinheiro-tribunais-do-trabalho-adotam-medidas-para-nao-fechar.html>

<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD22MAI1970.pdf#page=24>

<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2191134>

<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=25686>

<http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/antonio-rodrigues-de-sousa>

<http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/lafer-horacio>

<http://www.oabsp.org.br/sobre-oabsp/palavra-do-presidente/2012/163>

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/semana-do-tst-promoveu-atualizacao-da-jurisprudencia-em-2011

<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/leis-ordinarias>

<https://correio-forense.jusbrasil.com.br/noticias/2561845/luiz-fux-afirma-que-se-preparou-a-vida-inteira-para-ser-ministro-do-stf>

https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/JK/biografias/Fernando_Nobrega

<https://monitormercantil.com.br/deputado-suspende-assinaturas-de-pec-que-extingua-justica-do-trabalho>

https://pt.wikipedia.org/wiki/Ant%C3%B4nio_Garcia_de_Medeiros_Neto

<https://www.conjur.com.br/dl/relatorio-comissao-congresso.pdf>

<https://www.conjur.com.br/2013-fev-04/presidente-tst-portaria-mte-reduzira-processos-2013>

<https://www.conjur.com.br/2016-jun-29/supremo-declara-validos-cortes-legislativo-justica-trabalho>

<https://www.conjur.com.br/2018-jul-27/juristas-atacam-ideia-juntar-justicas-federal-trabalho>

<https://www.conjur.com.br/2019-out-09/deputado-apresenta-pec-acabar-justica-trabalho>

<https://www.kshs.org/kansapedia/court-of-industrial-relations/12017>

<https://www.migalhas.com.br/quentes/242282/promulgada-emenda-que-reconhece-tst-como-orgao-do-poder-judiciario>

<https://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/RGJT+2019.pdf/f8c0ae2d-8247-b4d8-3479-2bbd1d821e4c?t=1593177429682>

<https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=ymrE01Axc-Q>

<https://www.youtube.com/watch?v=IUiBHowRnJw>

<https://www.youtube.com/watch?v=rPbdixN7DwU>

<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc01069916.htm>

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html>

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2011/12/13/aprovada-indicacao-de-rosa-maria-weber-ao-stf>

MEMÓRIA: DEVER DO ESTADO E DIREITO DO CIDADÃO*

Maria Cristina Diniz Caixeta**

RESUMO

Este artigo aborda a Memória como dever do Estado e direito do cidadão a partir de um estudo da linha do tempo das ferramentas jurídicas que trataram da gestão documental e da preservação da memória, culminando com a edição da Resolução 324/20 do CNJ, que instituiu diretrizes e normas de Gestão Documental e Memória no Poder Judiciário Brasileiro. O objetivo é enfatizar a importância da gestão e do tratamento da massa documental produzida no Poder Judiciário para cumprimento das normas que versam sobre o direito à informação.

Palavras-chave: Memória. Gestão documental. Justiça do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO - PRIMEIRAS REFLEXÕES

Ao longo de 80 anos, a Justiça do Trabalho brasileira tem trilhado o caminho da democracia, no sentido de assegurar aos trabalhadores direitos sociais e de promover a legítima cidadania, contribuindo para que o país se oriente na direção de um projeto constitucional civilizatório para a sociedade brasileira. Em tempos atuais, com muito mais razão, essa Justiça Laboral vem desempenhando, no cenário limitador desenhado por uma pandemia sem precedentes neste século, um papel digno de registro histórico. Com efeito, nesses novos tempos vividos pelos trabalhadores e empregadores, a Justiça do Trabalho conseguiu ratificar sua condição de justiça social necessária e eficaz, na medida em que, por meio da força de trabalho de seus magistrados,

* Artigo enviado em 01.07.2021 - autora convidada.

** Juíza do Trabalho Titular da 47ª VT/BH e Conselheira da Escola Judicial do TRT/MG.
Endereço eletrônico: mcristdc@trt3.jus.br, mccaixeta@hotmail.com.

servidores e auxiliares em *home office*, mantém a prestação jurisdicional com o mesmo nível de qualidade e excelência e, em muitos casos, com significativo aumento de eficiência e de produtividade na solução dos problemas enfrentados na área do direito coletivo. Esses registros são suficientes para certifi-cá-la como uma justiça eficaz, atual e necessária; uma justiça que jamais será obsoleta, porquanto tem em sua base a valorização do trabalho que dignifica a pessoa humana em suas múltiplas dimensões; uma justiça de extrema relevância para a história do trabalho no Brasil e que, continuamente, constrói sua memória!

2 MEMÓRIA INSTITUCIONAL DO PODER JUDICIÁRIO - LINHA DO TEMPO

Com foco no tema central deste artigo, é importante ressaltar que o surgimento de programas de gestão e preservação documental nas instituições públicas brasileiras é um fenômeno relativamente recente em nossa história administrativa e remonta à década de 1990. Reforçando a necessidade de uma política nacional de arquivos, surge a Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991 (BRASIL, 1991), cujas diretrizes lançaram luzes sobre um sério problema presente em nossas organizações públicas, organizações que, por décadas, acumularam documentos sem políticas de gestão, nem investimentos em suas estruturas arquivísticas. Em muitos casos, os arquivos institucionais apresentavam-se como depósitos abarrotados de documentos sem instrumentos de pesquisa, nem ações voltadas para a preservação. Essa conjuntura adversa comprometia o desempenho institucional e ameaçava importantes registros da nossa História.

O crescimento da produção documental nas últimas décadas agravou a situação e trouxe à tona riscos de perdas irreversíveis para os registros históricos de nossa época, ante o acúmulo desordenado de informações. Fez-se necessário pensar alternativas para solucionar tais questões que tendiam a se agravar com o passar do tempo. Nessa perspectiva, a gestão documental entrou na pauta de discussões e demonstrou a necessidade da criação de políticas públicas consistentes, que reestruturassem os serviços de guarda e a gestão das informações produzidas nas instituições.

Com acentuada preocupação, os participantes do I Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho, organizado pelo TRT da

4ª Região e realizado em 2006, em Porto Alegre, construíram a seguinte frase como bandeira para o Projeto de Preservação da Memória da Justiça do Trabalho: “A Preservação da Memória da Justiça do Trabalho é questão de Justiça e preservar fontes primárias é possibilitar à historiografia contar a História do Direito e das Relações Trabalhistas.” Afinal, como enfatizado por Sílvia Lara:

[...] nenhuma história da Justiça do Trabalho será completa se dela não fizer parte o cotidiano dos processos, se não levar em conta as reivindicações dos trabalhadores e as decisões tomadas no calor dos confrontos entre as alegações dos empregados e empregadores. Para além dos textos legais e dos intrincados debates jurídicos sobre o papel do Estado nas relações de trabalho, os processos trabalhistas registram o Direito vivo, a Justiça em seu exercício. (LARA, 2007, p. 161).

Cabe mencionar que o I Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho inaugurou uma prática de encontros que envolvem representantes dos Programas de Gestão Documental, dos centros de memória e dos arquivos permanentes dos 24 Regionais da Justiça do Trabalho com o objetivo de propiciar o intercâmbio de experiências a respeito das ações desenvolvidas nos diferentes Regionais naquilo que concerne à preservação documental e à memória da Justiça do Trabalho. Os encontros são organizados pelo Regional que sedia o evento em parceria com o Fórum Nacional Permanente em Defesa da Memória da Justiça do Trabalho (MEMOJUTRA) e, em cada um dos eventos, é aprovada uma carta de Resoluções, enviada às administrações dos Tribunais Regionais.¹

A Lei nº 8.159/91 (BRASIL, 1991) e, no que se refere especificamente à Justiça do Trabalho, a prática de encontros periódicos em defesa da memória são instrumentos e ações que se fundamentam em um histórico de marcos legais e de mobilização da comunidade

¹ A título de informação, o I Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho ocorreu em 2006, em Porto Alegre - RS; o II Encontro ocorreu em 2007, em Campinas - SP; o III Encontro, em 2008, em Recife - PE; o IV Encontro, em 2009, em Belo Horizonte - MG; o V Encontro aconteceu em 2010, em Belém - PA; o VI Encontro se realizou em Porto Velho - RO; o VII, em 2013, em Fortaleza - CE; o VIII, em 2016, em Campo Grande - MS e o IX e último Encontro realizado foi em 2018, na cidade de Curitiba - PR.

arquivista, que passou a cobrar do Poder Legislativo normas que tratem de forma criteriosa a eliminação de autos findos, assim como a estruturação de programas de Gestão Documental. É nessa perspectiva que proponho retomar a legislação referente à gestão documental e à memória, com suas limitações e avanços, em uma linha de tempo que remonta à década de 1970.

Surgem, então, em 1973, com a promulgação do novo Código de Processo Civil (BRASIL, 1973, n.p.), as primeiras linhas acanhadas de preservação documental contempladas no artigo 1.215, *in verbis*:

Art. 1.215. Os autos poderão ser eliminados por incineração, destruição mecânica ou por outro meio adequado, findo o prazo de 5 (cinco) anos, contado da data do arquivamento, publicando-se previamente no órgão oficial e em jornal local, onde houver, aviso aos interessados, com o prazo de 30 (trinta) dias. (Redação dada pela Lei nº 5.925, de 1º.10.1973) (Vide Lei nº 6.246, de 1975)

§ 1º É lícito, porém, às partes e interessados requerer, às suas expensas, o desentranhamento dos documentos que juntaram aos autos, ou a microfilmagem total ou parcial do feito. (Redação dada pela Lei nº 5.925, de 1º.10.1973)

§ 2º Se, a juízo da autoridade competente, houver, nos autos, documentos de valor histórico, serão eles recolhidos ao Arquivo Público. (Redação dada pela Lei nº 5.925, de 1º.10.1973)

O artigo autoriza a destruição sumária de processos de autos findos arquivados há mais de cinco anos, no Judiciário, porém sem fazer qualquer menção à preservação. Muitos foram os “gritos de repúdio” ao famigerado artigo, e a luta da comunidade científica, de maneira exitosa, acompanhou a edição da Lei n. 6.246, de 7 de outubro de 1975, que suspendeu a eficácia do mencionado artigo.

Porém, no apagar das luzes do Governo do então Presidente José Sarney, em 10 de dezembro de 1987, o assunto veio à tona com a edição da Lei Federal n. 7.627 (BRASIL, 1987), direcionada especificamente à Justiça do Trabalho. O teor da citada Lei, condensado em cinco artigos, retomou o mesmo texto suspenso do Código de Processo Civil (artigo 1.215), autorizando a eliminação de autos findos, após cinco anos de guarda. A única inovação se deu em relação ao resguardo ao valor

histórico, sem trazer, contudo, qualquer indicação de quais critérios deveriam ser observados para essa preservação:

Dispõe sobre a eliminação de autos findos nos órgãos da **Justiça do Trabalho**, e dá outras providências.

Art. 1º Fica facilitado aos Tribunais do Trabalho determinar a eliminação, por incineração, destruição mecânica ou por outro meio adequado, de autos findos há mais de 5 (cinco) anos, contado o prazo da data do arquivamento do processo.

[...]

Art. 3º

[...]

§ 2º Se, a juízo da autoridade competente, houver, nos autos, **documentos de valor histórico, serão eles recolhidos em arquivo próprio, no Tribunal respectivo.** [...]. (BRASIL, 1987, n.p., grifo nosso).

A referida lei acabou por permitir a eliminação de grandes massas documentais de autos findos da Justiça do Trabalho, descaracterizando importantes registros da história do Direito e do Processo do Trabalho no Brasil e, para acentuada amargura da coletividade jurídica trabalhista, ainda continua em vigor.

Após essa controversa lei, surgem, em 1988, com a Constituição Cidadã, artigos com nítidos princípios acerca da necessidade da preservação documental, tais como os artigos 5º, XIV e XXXIII, e 23 e seus incisos. Contudo, o grande respaldo constitucional ancorou-se no artigo 216, Título VIII - Da Ordem Social -, *in verbis* (BRASIL, 1988, n.p.):

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

- I- as formas de expressão;
- II- os modos de criar, fazer e viver;
- III- as criações científicas, artísticas e tecnológicas;
- IV- as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V- os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico.

§ 1º O Poder Público, com a colaboração da comunidade, promoverá e protegerá o patrimônio cultural brasileiro, por meio de inventários, registros, vigilância, tombamento e desapropriação, e de outras formas de acautelamento e preservação.

§ 2º Cabem à administração pública, na forma da lei, a gestão da documentação governamental e as providências para franquear sua consulta a quantos dela necessitem. (Vide Lei nº 12.527, de 2011)

§ 3º A lei estabelecerá incentivos para a produção e o conhecimento de bens e valores culturais.

§ 4º Os danos e ameaças ao patrimônio cultural serão punidos, na forma da lei.

§ 5º Ficam tombados todos os documentos e os sítios detentores de reminiscências históricas dos antigos quilombos.

§ 6º É facultado aos Estados e ao Distrito Federal vincular a fundo estadual de fomento à cultura até cinco décimos por cento de sua receita tributária líquida, para o financiamento de programas e projetos culturais, vedada a aplicação desses recursos no pagamento de: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

I- despesas com pessoal e encargos sociais; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

II - serviço da dívida; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003).

III- qualquer outra despesa corrente não vinculada diretamente aos investimentos ou ações apoiados. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003).

Seguindo as diretrizes constitucionais, em 08 de janeiro de 1991, foi editada a já mencionada Lei n. 8.159 (BRASIL, 1991), conhecida como a “Lei de Arquivos”, que estabeleceu uma política nacional para arquivos públicos e privados. Em seu texto, trouxe a criação do Conselho Nacional de Arquivos (CONARQ), vinculado ao Arquivo Nacional.

Também, na seara de responsabilidade de gestores públicos, a Lei n. 9.605/98 (BRASIL, 1998) estabeleceu sanções penais

e administrativas contra condutas lesivas ao meio ambiente, reforçando a proteção ao patrimônio público ao instituir pena contra a destruição, inutilização ou deterioração de arquivos, registros, museus, bibliotecas ou instalações similares protegidas por lei, ato administrativo ou decisão judicial:

Seção IV

Dos Crimes contra o Ordenamento Urbano e o Patrimônio Cultural

Art. 62. Destruir, inutilizar ou deteriorar:

I - bem especialmente protegido por lei, ato administrativo ou decisão judicial;

II - arquivo, registro, museu, biblioteca, pinacoteca, instalação científica ou similar protegido por lei, ato administrativo ou decisão judicial:

Pena - reclusão, de um a três anos, e multa.

Parágrafo único. Se o crime for culposo, a pena é de seis meses a um ano de detenção, sem prejuízo da multa. (BRASIL, 1998, n.p.).

Ainda em uma linha do tempo, surge a Lei n.12.527, de 18 de novembro de 2011 (BRASIL, 2011), denominada Lei de Acesso à Informação (LAI), que dispõe sobre o acesso dos cidadãos às informações de seu interesse. A LAI traz uma mudança de paradigma na medida em que a publicidade passa a ser a regra, e o sigilo, a exceção, além de representar um grande avanço na transparência do poder público, aflorando-se o princípio da publicidade como máxima da informação. Mais recentemente, a Lei n.13.709, de 14 de agosto de 2018 (BRASIL, 2018), alterada pela Lei n. 13.853, de 04 de julho de 2012, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), reativa o diálogo entre o direito do Cidadão e o dever do Estado, uma vez que o cumprimento e eficiência da Lei por parte do serviço público (direito de informação) necessariamente passam pela gestão e preservação da massa documental produzida pelas instituições públicas. Com efeito, somente com essa parceria procedimental poderá o Poder Público disponibilizar seu acervo documental para consultas e respostas às demandas da população. Na esteira desse novo ordenamento jurídico voltado para a proteção de dados e informação, o Poder Judiciário também desperta para a necessidade de estabelecer política de preservação e gestão

documental. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), por meio da Resolução n. 30, de 24 de novembro de 2006 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2006), criou um Grupo de Trabalho para consultoria na área de Gestão Documental, sendo pioneiro na espécie no âmbito do Judiciário.

Em 2008, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio de celebração de um acordo de cooperação técnica com o Conselho Nacional de Arquivo (CONARQ), instituiu o Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário (PRONAME), que tem por objetivo disciplinar a atividade da Gestão Documental e de Memória para todos os órgãos do Poder Judiciário, instituindo políticas nacionais que permitam estruturar e normatizar ações de preservação documental no âmbito do Poder Judiciário de todo o país.

Evoluindo no padrão da normatividade, o CSJT, por meio da Resolução n. 67, de 30 de abril de 2010 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2010), cria a Tabela de Temporalidade Unificada da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, estabelecendo temporalidade mínima para guarda de documentos.

Na mesma esteira, o CNJ, em 15 de agosto de 2011, aprova a Recomendação n. 37 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2011), que trata da Tabela de Temporalidade Unificada para os Processos Judiciais do Poder Judiciário da União, estabelecendo critérios mínimos para avaliação de documentos com base em pilares de preservação prefixados. O ato normativo representou significativo marco para a linha do tempo em estudo, servindo de base para a instituição de políticas próprias de vários órgãos do Poder Judiciário Brasileiro.

Avançando um pouco mais, o CSJT, em novembro de 2011, publicou o Manual de Gestão Documental da Justiça do Trabalho (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2011), reunindo a Tabela de Temporalidade e as Normas do Programa de Gestão Documental.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), já sensibilizado com a importância da preservação da Memória Institucional, instituiu, na sessão solene de Comemoração aos 70 anos de Criação da Justiça do Trabalho ocorrida em maio de 2011, o Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho, por meio do Ato Conjunto TST/CSJT n. 11/2011 (BRASIL; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2017a), que foi capitaneado pelo Comitê Gestor do

Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho (CGMNaJT), instituído pelo Ato Conjunto TST/CSJT n. 37/2011 (BRASIL; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2017b), inaugurando, oficialmente, no âmbito da Justiça do Trabalho, um significativo movimento coletivo institucional para, com base no acervo documental constituído pelos processos judiciais, escrever a história do Direito e do Processo do Trabalho Brasileiro.

A iniciativa teve muita repercussão na comunidade dos historiadores e arquivistas, servindo de instrumento inspirador para motivar e movimentar a área de Gestão Documental e Memória dos Tribunais Regionais do País.

Fruto de uma ação conjunta mais recente, o Proname e as redes Memojutra² e Memojus³ trabalharam incansavelmente para o reconhecimento da necessidade de se instituir o Dia da Memória do Poder Judiciário, e o êxito veio em 20 de abril de 2020, em meio à tumultuada pandemia do Coronavírus, em sessão solene, quando o CNJ aprovou a Resolução n. 316/2020 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020a), que criou o Dia da Memória do Poder Judiciário e dá outras providências.

A escolha do dia 10 de maio se justificou pelo fato de, em 10 de maio de 1808, Dom João VI ter assinado o Alvará que criou a Casa da Suplicação do Brasil. A medida simboliza a independência da Justiça Brasileira em relação à Portuguesa, vez que os recursos de apelação e agravos passaram a ser julgados no Rio de Janeiro e não mais em Lisboa. A data remonta à criação do 1º Órgão de Cúpula do Judiciário Brasileiro: marco da Independência da Justiça Brasileira.

² O Fórum Nacional Permanente em Defesa da Memória da Justiça do Trabalho (MEMOJUTRA) foi fundado em 2006 e funciona como uma rede articulada de magistrados e servidores em prol da preservação e do adequado tratamento dos acervos da Justiça do Trabalho. O Fórum orienta, acompanha e avalia as políticas de preservação dos tribunais do trabalho e incentiva a criação de centros de memória (REDES..., [2020]).

³ A rede articulada em prol da Memória do Poder Judiciário brasileiro (MEMOJUS BRASIL) abarca profissionais de todo o Judiciário brasileiro e tem como principais objetivos “[...] a) fomentar ações e iniciativas em prol da Memória do Poder Judiciário Nacional; b) aumentar a interlocução de magistrados, servidores e especialistas dos vários setores concernentes à área memória (arquivos, bibliotecas, centros culturais, centros de memória, memoriais e museus); c) incentivar o intercâmbio de ações, cooperação, experiências e iniciativas entre os vários integrantes.” (REDES..., [2020], n.p.).

Importante realçar que essa data comemorativa dá visibilidade e fortalece as ações de preservação no Poder Judiciário, pois:

“Os fatos e os acontecimentos que construíram a identidade cultural do Poder Judiciário devem ser preservados e valorizados. Além de vasto patrimônio material e imaterial, somos guardiões da história das personalidades que moldaram e construíram nossas instituições judiciárias. Ao reverenciarmos sua memória e impedirmos que o seu legado se desvaneça, nós os fazemos reviver”, afirmou em seu relatório o presidente do CNJ e do Supremo Tribunal Federal (STF), ministro Dias Toffoli, relator do Ato Normativo 0002008-76.2020.2.00.0000, que deu origem à futura Resolução do CNJ. (MONTENEGRO, 2020, n.p.).

3 RESOLUÇÃO N.324/20 - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Ainda sob o impacto da pandemia do Coronavírus, o CNJ, por meio de criterioso estudo realizado pela equipe do Proname, aprovou a Resolução n. 324, de 23 de junho de 2020 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020b), que institui diretrizes e normas de Gestão de Memória e de Gestão Documental e dispõe sobre o Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário (Proname).

A recente Resolução trouxe uma nova roupagem obrigacional para os tribunais vinculados ao CNJ, porquanto essa foi a primeira resolução aprovada pelo Conselho referente à matéria de Memória e Gestão Documental, vez que os instrumentos jurídicos anteriores, Recomendações 37/11 e 46/13, tinham feição de recomendações (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2011, 2013).

A Resolução, também, pela primeira vez em relação às normas anteriores, destaca instrumentos específicos para a gestão de memória e normatiza políticas e ações que vinham se consolidando no Poder Judiciário, desde os primeiros atos jurídicos de 2000, quando os setores de gestão e preservação da memória do Judiciário iniciaram seus trabalhos e se organizaram em rede. A mencionada Resolução cria ainda seis princípios e diretrizes para a política de gestão da memória do Poder Judiciário, que devem ser observados em conjunto com os princípios e diretrizes do Proname:

CAPÍTULO VIII

DA GESTÃO DA MEMÓRIA DO PODER JUDICIÁRIO

Art. 37. Compete ao CNJ, com o auxílio do Comitê do Proname, coordenar as iniciativas para fortalecimento e valorização da memória institucional do Poder Judiciário, bem como promover a construção de redes nessa área entre os vários órgãos, o intercâmbio de experiências e de boas práticas, a implantação de sistemas e a colaboração mútua com o escopo de divulgação de seu patrimônio histórico e documental ao público e aos pesquisadores.

Art. 38. Constituem princípios e diretrizes da política de Gestão da Memória do Poder Judiciário, além dos elencados no artigo 3º da presente Resolução:

I - favorecimento do uso de novas tecnologias digitais para ampliar a dimensão informativa dos acervos;

II - compartilhamento de técnicas das ciências da informação, arquivologia, biblioteconomia, museologia, história, antropologia e sociologia para agregar valor informativo sobre a instituição e seu papel na sociedade;

III - colaboração e interação entre as unidades de Memória e de Arquivo;

IV - promoção de iniciativas de preservação do patrimônio arquivístico, mobiliário e imobiliário de caráter histórico e cultural do Poder Judiciário e respectiva divulgação;

V - promoção de encontros e seminários para intercâmbio de experiências; e

VI - registro e divulgação de boas práticas no sítio eletrônico do CNJ. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020b, p. 10).

Assim, com respaldo na linha do tempo, é relevante enfatizar que a Resolução 324/CNJ, além de condensar todas as diretrizes anteriores de preservação e gestão documental, também se preocupou, com um olhar futuro, com a necessidade de os tribunais se organizarem e se prepararem para a gestão de documentos digitais. Afinal, a norma dedicou um capítulo à gestão dos documentos digitais, pontuando a necessidade de implementação de Repositório Arquivístico Digital Confiável (RDC-Arq) e lançando os demais critérios, diretrizes e procedimentos a serem observados.

4 RESOLUÇÃO N.324/CNJ - IMPLEMENTO/BOAS AÇÕES

Dando cumprimento ao comando da referida Resolução, em 09 de fevereiro de 2021, durante a 324ª Sessão Ordinária do CNJ, o então Presidente Ministro Luiz Fux lançou os novos manuais de Gestão da Memória e de Gestão Documental do Poder Judiciário (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021a, 2021b). Os manuais oferecem aos gestores dos tribunais os instrumentos para planejamento, implementação e execução de política nacional, garantindo o direito fundamental à informação e à preservação dos patrimônios cultural e histórico brasileiros, os quais constituem a própria memória do Poder Judiciário.

A nova Resolução inova também nas Comissões Permanentes de Avaliação de Documentos (CPADs) ao determinar que, na sua composição, deverão constar servidores arquivistas, historiadores, graduados em Direito e magistrados com domínio na área de gestão documental e memória (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020b).

No campo das ações implementadas em cumprimento às determinações da Resolução n. 324 do CNJ, os Tribunais já se estruturaram na implantação de centros de memória com espaços físicos e virtuais, visitas virtuais a exposições e acervos, assim como a realização de simpósios e seminários contemplando o tema da Memória e da Gestão Documental.

Na vertente de boas práticas, o Programa Memória do Mundo da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) já certificou acervos documentais da Justiça do Trabalho com o registro “Memória do Mundo”, visando a garantir a preservação e o acesso a acervos documentais, arquivísticos e bibliográficos de interesse para a humanidade. O programa incentiva o acesso universal, a utilização das técnicas de preservação mais adequadas e a criação em todo o mundo de uma consciência a respeito da importância dos registros documentais. Nesse cenário, receberam o Selo “Memória do Mundo” conjuntos documentais do TRT3⁴ (Minas Gerais), do TST⁵

⁴ Processos Judiciais Trabalhistas: doenças ocupacionais na mineração em Minas Gerais - dissídios individuais e coletivos (1941-2005). Acervo do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) nominado em 2015.

⁵ Dissídios Trabalhistas do Conselho Nacional do Trabalho: um retrato da sociedade brasileira da era Vargas, apresentado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Acervo do Tribunal Superior do Trabalho (TST) nominado em 2016.

(Tribunal Superior do Trabalho), do TRT6⁶ (Pernambuco) e do TRT4⁷ (Rio Grande do Sul).

Ainda no âmbito das boas práticas, o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho instituíram selos para a identificação de autos judiciais findos passíveis de recolhimento para guarda permanente.

O Selo permite que magistrados que lidam diretamente com o conteúdo dos processos e demais documentos possam recomendar sua preservação ao perceberem a relevância de sua informação. A marcação pode ser realizada durante a tramitação do processo, portanto, antes de seu arquivamento definitivo. (SELO..., 2021).

Após a indicação dos documentos por meio da aposição do selo, as Comissões Permanentes de Avaliação Documental - CPAD - avaliam e chancelam ou não a indicação.

Situam-se também, como boas práticas, os encontros nacionais da memória da Justiça do Trabalho, nos quais, conforme exposto, são elaboradas resoluções que servem como direcionamento para as ações de preservação documental e memória no âmbito da Justiça do Trabalho. Esses encontros periódicos, realizados pelo Memojutra e coordenados por Tribunais Regionais do Trabalho, oferecem oficinas e palestras, objetivando a capacitação e o aperfeiçoamento da área técnica de gestão documental no intuito de colaborar com as administrações dos tribunais na gestão e preservação da massa documental e na sua disponibilização da forma recomendada pelo Conselho Nacional de Justiça e em cumprimento à legislação específica. Após cada evento, editam-se os Anais dos Encontros onde estão compilados os registros de documentos, falas e procedimentos que servirão de base para novos desafios organizacionais nos Tribunais de origem dos participantes do evento.

Ainda sobre a orientação do CNJ, a Resolução n. 324, em seu artigo 37, determina aos Tribunais trabalharem na promoção e na construção de redes na área de memória e gestão documental entre vários órgãos do Poder Judiciário, cabendo às redes a interlocução e o intercâmbio de

⁶ Processos Trabalhistas: dissídios coletivos e individuais (1941-1985). Acervo do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) nominado em 2012.

⁷ Processos Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1935-2000). Acervo do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) nominado em 2013.

ações, estudos, experiências e iniciativas relacionados ao tema de interesse comum (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020b).

5 CONCLUSÃO

Por fim, apesar de toda a evolução normativa, merece destaque mencionar que estudos e pesquisas têm demonstrado as dificuldades enfrentadas pelos setores ligados à preservação da memória e aos arquivos em qualquer esfera da administração pública. Temos realidades bem distintas entre as regiões brasileiras, historicamente explicáveis, que refletem literalmente no “tamanho” do dilema que temos em mãos - massas documentais mais ou menos volumosas com mais ou menos recursos para o seu tratamento arquivístico, entre outras questões que desafiam a preservação e a disponibilização dos documentos para consulta e conhecimento público.

Dessa forma, qualquer atividade na esfera da gestão de documentos e preservação da memória está cercada de desafios, sejam eles de ordem material ou ligados a questões culturais da burocracia e da administração pública. Desafios esses que deverão ser superados pelos avanços impostos pela democratização e necessária acessibilidade aos registros documentais.

Ademais, a Justiça do Trabalho, neste ano, completou 80 anos de sua criação, alcançando a maioria sob o ponto de vista de sua trajetória histórica como órgão judiciário especializado na esfera das instituições públicas. Os atuais programas de resgate da memória e de preservação de sua documentação histórica ilustram bem essa afirmação.

Apesar do caminho já trilhado, as políticas e as ações de preservação documental na Justiça do Trabalho estão em constante construção e sinalizam como refletores dos direitos dos cidadãos e dever do Estado. Afinal, a memória institucional é um terreno fértil que pode florescer sentimentos, saberes e conhecimentos revestidos de significativa importância e de valor social. Os documentos públicos são fontes inesgotáveis para o amplo acesso à informação e para a democratização do direito à memória, mas, para essa conscientização, teremos que passar por um procedimento de construção diário de práticas concretas e reais de preservação e gestão documental.

Além de os registros documentais servirem como suporte para a memória e como fontes para a construção do conhecimento histórico, também é direito do cidadão valer-se do acervo documental jurídico construído nos processos judiciais para dele se utilizar como meio

de completude do ônus probatório em matéria de prova constitutiva de aposentadoria especial e por tempo de serviço (provas periciais de insalubridade e periculosidade e reconhecimento de vínculo de emprego e seus efeitos previdenciários).

Há de se lembrar, ainda, que a sociedade tem direito à preservação da memória institucional, direito à pesquisa, direito ao conhecimento e evolução da história do Direito e do Processo do Trabalho, dentre tantos outros que fazem parte do arcabouço intelectual dos cidadãos.

5.1 E os deveres do Estado?

A resposta é simples. Nos limites dessa reflexão não podemos admitir retrocessos e, como componentes de um quadro construtivo de produção documental pública, temos o dever de sensibilizar e compartilhar com nossos pares e colaboradores a importância de um olhar pontual para a continuidade da preservação da memória do nosso Judiciário trabalhista, pois o tempo não volta atrás e não podemos privar as gerações futuras de conhecer o árduo trabalho que foi imprimido pelos atores do Judiciário trabalhista na construção de uma justiça laboral mais justa e igualitária, como está sendo reconhecida e publicizada por ocasião das comemorações dos 80 anos da Justiça do Trabalho.

Já tivemos significativos avanços, mas necessitamos avançar mais. Ousar mais, especialmente na consolidação de uma cultura organizacional que valorize as páginas do álbum da memória institucional. Nessa linha, é oportuno resgatar a reflexão feita pelo inesquecível José Saramago, em Cadernos de Lanzarote. Com invulgar brilho e raro talento, acentuou o escritor:

Somos a memória que temos e a responsabilidade que assumimos.

Sem memória não existimos,

Sem responsabilidade, talvez não mereçamos existir.
(SARAMAGO, 1995, p. 63).

Afinal, memória é emoção, sentimento, identidade, pertencimento. Memória é, portanto, informação para o usuário e não apenas um registro num papel qualquer para se depositar em um arquivo do esquecimento.

Com propriedade poética Cora Coralina gravou na linha do tempo:

Alguém deve rever, escrever e assinar os autos do passado antes que o tempo passe tudo a raso. (CORALINA, 2006, p. 25).

REFERÊNCIAS

BIAVASCHI, Magda Barros; LÜBBE, Anita; MIRANDA, Maria Guilhermina. *Memória e preservação de documentos: direito do cidadão*. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. *Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973*. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, 1973. Revogada pela Lei nº 13.105, de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869impressao.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. *Lei n. 7.627, de 10 de novembro de 1987*. Dispõe sobre a eliminação de autos findos nos órgãos da Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, 1987. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7627.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. *Lei n. 8.159, de 8 de janeiro de 1991*. Dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8159.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. *Lei n. 9.605, de 12 de fevereiro de 1998*. Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências. Brasília, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9605.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. *Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011*. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal [...]. Brasília, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. *Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, 2018. Alterada pela Lei n. 13.853, de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Ato Conjunto n. 11/TST.CSJT.GP, de 3 de maio de 2011. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2.191, p. 2, 20 mar. 2017a. Republicação 1. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/12699>. Acesso: em 02 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Ato Conjunto n. 37/TST.CSJT.GP, de 25 de novembro de 2011. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2.191, p. 2-3, 20 mar. 2017b. Republicação 1. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/19357>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário (Priname). *Manual de gestão de memória do Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2021a.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário (Priname). *Manual de gestão documental do Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2021b.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Recomendação n. 37, de 15 de agosto de 2011. *Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça*, Brasília, DF, n. 152, p. 3-6, 17 ago. 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/15357>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Recomendação n. 46, de 17 de dezembro de 2013. *Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça*, Brasília, DF, n. 239, p. 41, 18 dez. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152090>. Acesso em: 07 jun. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 316, de 22 de abril de 2020. *Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça*, Brasília, DF, n. 118, p. 3-4, 29 abr. 2020a. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/171190>. Acesso: em 02 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 324, de 30 de junho de 2020. *Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça*, Brasília, DF, n. 215, p. 4-11, 9 jul. 2020b. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/174501> Acesso: em 07 jun. 2021.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Manual de gestão documental da Justiça do Trabalho*. Brasília: CSJT, 2011. Não paginado. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/17656>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 30, de 24 de novembro de 2006. *Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 6 dez. 2006. Seção 1, p. 899. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/862>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 67/CSJT, de 30 de abril de 2010. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, n. 1.588, p. 8-9, 24 out. 2014. Republicação 1. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/7230>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CORALINA, Cora. *Poemas dos becos de Goiás e estórias mais*. 22. ed. São Paulo: Global Editora, 2006.

MONTENEGRO, Manuel Carlos. Criado o Dia da Memória do Poder Judiciário. *Agência CNJ de Notícias*, Brasília, 14 abr. 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/criado-o-dia-da-memoria-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 07 jun. 2021.

REDES de Memória (MemoJus Brasil, MemoJutra e Reme). [Brasília]: [2020]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/gestao-documental-e-memoria-proname/gestao-de-memoria/redes-de-memoria-memojus-brasil-memojutra-e-reme/>. Acesso em: 18 jun. 2021.

SARAMAGO, José. *Cadernos de Lanzarote: diário II*. Lisboa: Caminho, 1995.

SELO Acervo Histórico. [Belo Horizonte]: 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/centro-de-memoria/acervos/selo-tema-relevante>. Acesso em: 18 jun. 2021.

80 (OITENTA) ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO E OS DESAFIOS PARA CONCILIAR A MATERNIDADE E O HOME OFFICE NA PANDEMIA DA COVID-19*

80 (EIGHTY) YEARS OF LABOR JUSTICE AND THE CHALLENGES TO RECONCILE MATERNITY AND HOME OFFICE IN THE COVID PANDEMIC -19

Isabel Cristina Jacinto Brandtner**

Juliana Wülfing***

RESUMO

Os temas que o artigo se propõe a desenvolver são os 80 (oitenta) anos da Justiça do Trabalho, a maternidade e o *home office*, sendo que tem como objetivo investigar os desafios para os conciliar na pandemia da COVID-19. Observa-se que o isolamento social, necessário para conter a propagação da doença, impactou a maneira como as pessoas viviam e provocou mudanças em diversos contextos. Assim, as mães levaram o trabalho para dentro dos lares, sendo que precisaram alterar a rotina para conciliar as demandas das crianças (por saúde, suporte escolar, atenção, interação) e a estrutura profissional (estação de trabalho, horário de expediente, atendimento ao telefone, participação em reuniões). Diante da expansão do *home office*, nos mais variados setores da sociedade, estudar os desafios para o conciliar com a maternidade é uma possibilidade de mitigar as dificuldades de adaptação, oferecer maior segurança às Relações de Emprego, melhorar a qualidade de vida das famílias e dar à Justiça do Trabalho argumentos para a proteção das mães empregadas.

* Artigo enviado em 21 de outubro de 2021 - autoras convidadas.

** Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Servidora do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina - TJSC. E-mail: belcjb@hotmail.com.

*** Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Mestre em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS. Professora do Centro de Ciências Jurídicas - UFSC. E-mail: wulfing@hotmail.com.

Palavras-chave: 80 (oitenta) Anos da Justiça do Trabalho. Desafios. Conciliar. Maternidade. *Home office*. Pandemia da COVID-19.

ABSTRACT

The themes that the article proposes to develop are the 80 (eighty) years of the Labor Court, maternity and the home office, with the objective of investigating the challenges to reconcile them in the COVID-19 pandemic. It is observed that social isolation, necessary to contain the spread of the disease, impacted the way people lived and caused changes in different contexts. Thus, the mothers took their work into their homes, and they needed to change the routine to reconcile the children's demands (for health, school support, care, interaction) and the professional structure (work station, office hours, customer service, telephone, attendance at meetings). Given the expansion of the home office, in the most varied sectors of society, studying the challenges to reconcile with motherhood is a possibility to mitigate the difficulties of adaptation, offer greater security to Employment Relations, improve the quality of life of families and give to the Labor Court arguments for the protection of employed mothers.

Keywords: 80 (eighty) Years of Labor Justice. Challenges. Reconcile. Maternity. Home office. COVID-19 pandemic.

1 - INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho, em seus 80 (oitenta) anos de existência, construiu pontes que harmonizaram os vínculos entre os sujeitos da Relação de Emprego, bem como com as demais Relações de Trabalho. Foi e é uma conexão a envolver, a abrigar, a acolher os conflitos para a busca de soluções e de transformação destes, em desenvolvimento humano, social e econômico.

Diante disto, tem promovido a paz coletiva e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Historicamente é a Justiça da vanguarda, tanto pela celeridade dos atos processuais quanto pela postura de seus membros e, atualmente, com a implantação e a atuação do Processo Judicial Eletrônico, há a possibilidade de os seus servidores optarem pelo *home office*.

Porém, com a pandemia da COVID-19, para além da Justiça do Trabalho, o mundo foi impulsionado para atuar em *home office*, antecipando os efeitos da reestruturação empresarial, mas, também, dando a visibilidade necessária para que este mostrasse a possibilidade de transformar o modo de trabalhar.

Ocorre que a urgência de implantação, o contexto social - sem a preparação e a adaptação necessárias -, expuseram desafios para as rotinas das mães empregadas para conciliar as atividades profissionais, a rotina da casa e dos filhos no mesmo espaço e tempo.

Desta maneira, o estudo desenvolvido no artigo teve como temas a maternidade e o *home office*, sendo que objetivou analisar os desafios para os conciliar na pandemia da COVID-19.

A escolha dos temas se deveu pela percepção de que, além dos cuidados com a prevenção da COVID-19, as empregadas em *home office* enfrentaram dificuldades com as demandas relativas ao ensino remoto dos filhos, com o tempo de convivência ampliado entre familiares, com a divisão do trabalho doméstico, com a prática do trabalho e do lazer no mesmo ambiente, bem como com a falta de estrutura e organização profissional.

Esses fatores sobrecarregaram a mãe empregada em um momento de ausência de redes de apoio para os cuidados com os filhos, com a casa, com os familiares.

Desta maneira, a importância da pesquisa se justifica no momento pandêmico histórico e na perspectiva de seus temas e efeitos serem estendidos para as Relações de Emprego do século XXI, que devem pairar sobre a análise e julgamento da Justiça do Trabalho. Assim, o trabalho busca responder quais seriam os desafios para conciliar a maternidade e o *home office* na pandemia da COVID-19.

Observa-se que a sobrecarga materna impacta o bem-estar pessoal e afeta a produção econômica da mulher e do Estado. E, diante do crescimento acelerado do *home office* e da provável permanência após o fim da pandemia, dissertar sobre os desafios pode ser a possibilidade de proporcionar estratégias para mais qualidade de vida à família e maior eficiência na execução das atividades profissionais para a mãe empregada.

Cabe esclarecer que foi utilizado o termo *home office*, e não trabalho em domicílio, como definido no artigo 6º, da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho -, por ser este mais difundido e reconhecido.

Além disso, optou-se por estudar as mães empregadas para que fosse possível delimitar a análise jurídica das situações em que estão presentes os elementos da Relação de Emprego. Contudo, não se afasta a necessidade de averiguar, em momento oportuno, as condições das mães em outras modalidades e sujeitos de Relações de Trabalho (servidoras públicas, autônomas, eventuais, avulsas, empregadoras).

Desta forma, para o estudo dos temas propostos, o artigo foi organizado em 01 (uma) parte, e a pesquisa foi desenvolvida com base no método indutivo, sendo que a execução do estudo se utilizou do método de procedimento monográfico e as técnicas de pesquisa empregadas foram as fontes documentais e as bibliográficas.

2 - DESAFIOS PARA CONCILIAR A MATERNIDADE E O *HOME OFFICE* NA PANDEMIA DA COVID-19

O *home office* foi fundamental durante a pandemia da COVID-19, pois permitiu a proteção dos empregados em um momento de Estado de Calamidade Pública mundial. Sem precisar se deslocar para realizar as atividades profissionais, diminuiu a circulação do vírus e possibilitou a manutenção da vida, das atividades, dos negócios.

Ainda, permitiu que os adultos estivessem próximos de seus familiares em um momento de isolamento e que oferecessem suporte aos cuidados de saúde. Houve crianças com aulas *online* que foram assistidas pelos pais, o que contribuiu para diminuir a defasagem escolar.

Assim, é possível que, quando se equilibrar essa modalidade de trabalho com a vida pessoal, haverá melhora na qualidade de vida das pessoas e, por consequência, no desempenho profissional.¹

Um problema enfrentado foi a corrida contra o tempo. A pandemia exigiu que o *home office* fosse adotado de imediato, sem tempo hábil para planejamento, o que impactou residências que não contavam com estruturas e equipamentos para diversas pessoas trabalharem, divertirem-se e estudarem - simultaneamente.

Cabe elucidar que, para a instalação adequada de um programa de *home office*, é preciso tempo, planejamento e organização do

¹ SOUZA, Talita de. *Regulamentação do home office engatinha no Congresso Nacional*. 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/02/4905207-regulamentacao-do-home-office-engatinha-no-congresso-nacional.html>. Acesso em: 17 jun. 2021.

trabalho a ser exercido. Isso, para que os empregados tenham o mesmo treinamento e as mesmas infraestruturas em suas casas e não haja comprometimento dos resultados.²

Contudo, o *home office* cresceu na pandemia para atender a uma necessidade, e não pela vontade espontânea dos empregadores ou dos empregados. Houve a urgência de adaptação à essa nova modalidade de trabalho e ao uso de ferramentas - até para empresas que não tinham planos de implantá-lo.³

A pandemia quebrou os paradigmas e os receios dos empregadores de adotarem o *home office*. As noções de segurança foram impactadas, e a relação com o trabalho não poderia ser diferente. Resiliência e adaptação foram indispensáveis.

Fez-se necessário adequar a comunicação entre as equipes e definir os meios de interação, os horários adequados para contato, as frequências e os meios para reuniões.

Foram frequentes os questionamentos sobre qual assunto deveria ser tratado nas reuniões, qual a frequência, qual o tempo para ficar diante de uma tela, qual a dinâmica para que as informações fossem repassadas de forma clara e precisa, a fim de alcançarem os resultados esperados, uso ou não de vídeos para aumentar a interação. Essas medidas precisaram ser definidas pela gestão e pelos empregados - à distância.⁴

O *home office* compulsório, não planejado e não estruturado exigiu, também, dos empregados uma rápida adaptação. Havia

² ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães de. *As relações de trabalho na modalidade home office em empresas de bens de consumo*. 2019. 134 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22050>. Acesso em: 13 maio 2021, p. 78.

³ PAIVA, Aliziane da Silva Viana. *Proteção à maternidade no âmbito da justiça do trabalho*. 2020. 21f. Artigo (Graduação em Direito) - Centro Universitário Fаметro, Fortaleza, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unifametro.edu.br/handle/123456789/550>. Acesso em: 13 maio 2021, p. 2.

⁴ SANTOS, Dayane Oliveira dos; SANTOS, Elienai Rodrigues dos; CRUZ, Priscila Ruel dos Santos da; FERREIRA, Angélica Cândida; BUCHARDT, Arlete Tavares; GAMA, Ivson Lelis; OLIVEIRA, Lizandra Carla Pereira de; KUMMER, Raquel. Os desafios enfrentados pelos docentes no processo de introdução do *home office* na instituição de ensino superior UNIFAMA. *Nativa: Revista de Ciências Sociais do Norte de Mato Grosso, Garantã do Norte*, v. 9, n. 1, p. 95-106, jun. 2021. Disponível em: <https://www.revistanativa.com.br/index.php/nativa/article/view/395>. Acesso em: 11 jul. 2021.

profissionais que até então não cogitavam trabalhar nessa modalidade e nem estavam preparados para mudança. Esses, talvez, tenham sentido mais o impacto nas alterações do Contrato de Trabalho e da rotina profissional, que passaram a se confundir com a rotina familiar.⁵

O isolamento social, necessário para conter a propagação da pandemia da COVID-19, impactou a maneira como as pessoas viviam e provocou mudanças em diversos contextos. Dentre elas, está a maternidade que precisou se adaptar às novas recomendações de cuidados e a uma outra forma de trabalho.

A pandemia acelerou as mudanças tecnológicas que vinham tentando se firmar - como o atendimento médico por telemedicina, o trabalho em *home office*, as aulas *online*. Também, fez repensar o trabalho doméstico, a relação com a família e com os colegas de trabalho, bem como o uso das tecnologias, a sobrecarga de trabalho, a atenção à saúde mental. Logo, os cuidados essenciais individuais e coletivos ganharam prioridades.

A recomendação dos Governos Estaduais e Municipais, no Brasil, foi de que quem pudesse deveria ficar em casa. Mas há uma diferença entre querer e precisar ficar em casa. Ainda mais, considerando ser por um tempo indeterminado. Mesmo que seja privilégio de alguns permanecer em seu lar - em um momento de crise sanitária -, exacerbaram-se as emoções (a ansiedade, os medos, os questionamentos) para todos.

Estar em casa - a maior parte do tempo - mudou a relação com a existência. O trabalho e o descanso passaram a acontecer quase que simultaneamente, sem separação definida. Perdeu-se a noção das horas, da rotina, dos intervalos.⁶

A pandemia da COVID-19 proporcionou diversas experiências e colocou muitos lares à prova do convívio familiar, do esgotamento mental, de dificuldades financeiras e da capacidade de superação.

⁵ GONDIM, Sonia; BORGES, Lívia de Oliveira. *Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional*. 2020. Disponível em: <http://emotrab.ufba.br/discussao/significados-e-sentidos-do-trabalho-do-home-office-desafios-para-a-regulacao-emocional/>. Acesso em: 11 jul. 21, p. 2.

⁶ CASTRO, Thiele Costa Muller; BOTTEGA, Carla Garcia; DETONI, Priscila Pavan; TITTONI, Jaqueline. Em tempos de Coronavírus: *home office* e o trabalho feminino. *Revista Novos Rumos Sociológicos*, [S.L.], v. 8, n. 14, p. 40-64, 29 dez. 2020. Universidade Federal de Pelotas. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/article/view/20017>. Acesso em: 13 maio 2021, p. 55.

A vida pessoal e a vida profissional nunca estiveram tão entrelaçadas. A família passou a dividir as atividades ocupacionais, escolares, de lazer - no mesmo espaço -, constantemente.

O convívio profundo ajudou a criar mais intimidade e proximidade entre os familiares, contudo trouxe desgastes pela intensidade e pela necessidade da rápida adaptação.⁷

A pandemia exigiu atenção às conexões familiares. E foi importante não negligenciar o impacto que causou na vida das pessoas e o quanto desafiou, desafia e desafiará a saúde física, emocional, laboral, familiar.

O convívio sem pausas gerou dificuldades até para os pais com mais habilidades para lidar com os filhos. Exigiu mais diálogo, práticas de silêncios, olhares e escutas. Afinal, um lar implica relacionamento, intimidade, conexão, compreensão, apoio.⁸

O mundo também ficou diferente para as crianças. A infância precisou se adaptar aos novos protocolos: ficar longe dos amigos, brincar com máscara, higienizar-se constantemente - não tocar, não brincar, isolar-se, cuidar-se. Na tenra idade, foram forçados a ter medo do vizinho, do amigo, do invisível, da morte.

Logo no início da pandemia da COVID-19, as escolas foram fechadas. As famílias se viram com mais uma demanda na rotina: acompanhamento escolar e entretenimento para as crianças. Foi preciso também dar vazão à energia dos pequenos, então, isolados dentro das casas.

Pais, sem didática, criatividade, paciência, psicologia, foram brincar, estudar, trabalhar, cuidar da casa. Todos, com medo do incerto e das notícias divergentes, precisaram se reestruturar para se adaptarem à nova rotina.

As crianças tendem a demandar muita energia, e o coronavírus tem impactado até as almas mais serenas.⁹ Reflete-se, assim, sobre

⁷ PAMPLONA, Vitor. Pais e filhos: como manter novas conexões criadas na pandemia. *Nexo*. São Paulo, 7 ago. 2021. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2021/08/07/Pais-e-filhos-como-manter-novas-conex%C3%B5es-criadas-na-pandemia>. Acesso em: 29 ago. 2021.

⁸ *Ibid*, 2021.

⁹ VERONESE, Josiane Rose Petry. Entre o lúdico e o perigo: a quarentena de crianças. In: RIBEIRO, Joana; VERONESE, Josiane Rose Petry. *Pandemia, criança e adolescente*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 1-132, p. 2.

a dificuldade dos pais de atender às necessidades das crianças em uma sociedade que delegou parte da criação a terceiros (babás, avós, escolas) e que, durante a pandemia da COVID-19, teve que assumir a posição de família como ente integrado e responsável.

Assim, fez-se necessário olhar e cuidar do lar, das coisas da casa e dos seus entes com a convergência do ensino remoto, do *home office*, de crianças cheias de vida, isoladas em apartamentos e casas - sem estrutura para elas e para todos - em tempo integral.

Afinal, o trabalho invadiu o espaço da criança, e não o contrário. As horas dedicadas à profissão são incompreensíveis para muitas crianças, que passaram a ter as mães em casa - tão perto e tão longe. Estar ausente em presença exigiu das mulheres e dos filhos um esforço emocional adicional.¹⁰

Os pequenos, que muitas vezes tinham acesso limitado ao computador e ao celular, com a pandemia da COVID-19, precisaram aprender a assistir às aulas e a estudar por meio destes. E, ainda mais grave, em um ambiente não preparado pedagógico, intelectual e psicologicamente.

Em relação ao uso das novas tecnologias de informação e de comunicação, é preciso considerar que as crianças não são usuárias plenamente competentes. Não são nativos digitais por não nascerem com qualificação para compreensão da complexidade do universo digital, não sendo possível delegar para estas o uso das ferramentas sem orientação. Cabe aos familiares, geralmente às mães, o acompanhamento e o gerenciamento do tempo de exposição, bem como o controle dos canais e das atividades que podem ser disponibilizadas.¹¹

Porém, apesar de tudo, em meio aos ruídos do vizinho, da rua, dos membros da família, necessitaram aprender, sentados em frente da mesa da sala, no sofá, na cama. Já o intervalo - que era o momento de socializar, gritar, correr, sorrir - passou a ser sozinho, em frente à tela

¹⁰ OLIVEIRA, Anita Loureiro de. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia da COVID-19. *Revista Tamoios*, São Gonçalo, v. 16, n. 1, p. 154-166, maio 2020. Especial COVID. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/tamoios/article/view/50448>. Acesso em: 13 maio 2021, p. 160.

¹¹ MENDES, Iratelma Cristiane Martins; MACHADO, Isabella. COVID-19: teletrabalho da mulher e o impacto na vida familiar. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, SP, v. 47, n. 216, p. 273-300, mar./abr. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182978>. Acesso em: 13 maio 2021, p. 11.

escurecida do computador ou do celular. E, quando precisavam de ajuda para algum problema técnico, com o computador e com a internet, ou havendo dúvidas com o conteúdo da aula, era preciso chamar o adulto que estava em *home office*.

A pandemia revelou, ainda, a vulnerabilidade e os reflexos da desigualdade social nas escolas. Nem todas as crianças tiveram acesso aos meios básicos de educação à distância, como computadores e *internet*. Algumas não prosseguiram com os estudos, outras precisaram do apoio de adultos, especialmente das mães, que, durante ou após a jornada de trabalho, obrigaram-se a ser educadoras.¹²

Além disso, coube às mães de crianças menores, em fase pré-escolar, que não podiam ir para a creche ou ser atendidas por babá em casa, o desafio de ajustar a sua rotina profissional - entre as sonecas dos bebês.

As crianças são as vítimas silenciosas da pandemia da COVID-19. Não diretamente pela doença, mas pelas consequências, como a perda dos postos de trabalhos dos pais e a consequente instabilidade emocional e financeira gerada, bem como pelo distanciamento físico de outras crianças, a perda de espaços formais de aprendizado, a violência doméstica, a limitação de atividade física, a perda do contato com a natureza, a exposição excessiva às telas.¹³

Ainda, há de se observar que a questão sobre a guarda judicial, também, sofreu alteração. Em decisões inovadoras nos Tribunais, o princípio do melhor interesse da criança recebeu nova visão. Antes da pandemia da COVID-19, este se impunha pela convivência física exercida (conjuntamente) pelos pais separados. Com o advento desta, cumpriu-se pela não convivência familiar presencial e se acordaram regimes de visitação *online* ou de revezamento quinzenal.¹⁴

O Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente - CONANDA - publicou recomendações para manutenção de um ambiente doméstico seguro - para proteção integral da criança e do adolescente -, no contexto da pandemia da COVID-19.

¹² *Ibid*, p. 6.

¹³ *Ibid*, p. 2.

¹⁴ PIERSON, Lia Cristina Campos; SAAD, Martha Solange Scherer. Família e isolamento social. *Revista IBDFAM: Família e Sucessões*, Belo Horizonte, n. 39, p. 165-176, maio/jun. 2020, p. 172.

Aliás, antes da pandemia da COVID-19, a coexistência dos familiares acontecia em momentos esparsos ao longo do dia e da semana, sendo divididos entre a casa, a escola, o *shopping*, o parque. Já o novo contexto de convívio no lar - que passou a durar 24 (vinte e quatro) horas -, pode vir a ser uma experiência claustrofóbica, que exige maior controle emocional pela dificuldade da manutenção da harmonia entre os membros da família.¹⁵

Logo, tornou-se um desafio a falta de um espaço neutro para o *home office* em lares cada vez menores, planejados inicialmente para uso de alimentação-higiene-sono e sem a adequada separação dos cômodos - para uma convivência contínua.

A estação de trabalho pode ser improvisada na sala ou na cozinha e ainda comportar computador, *mouse*, teclado, brinquedos e mamadeiras - usados para entreter as crianças quando pedem um colo no meio do expediente. As pausas foram mais frequentes - para atender às demandas e manter a tranquilidade da rotina que se inclina ao alvoroço.

Com isso, as famílias precisaram se organizar para que houvesse momentos de concentração para a execução das tarefas profissionais e períodos sem interrupção para as reuniões. Atender ao telefone do trabalho podia revelar uma criança chamando a mãe, os barulhos dos equipamentos domésticos, os sons dos animais de estimação ou ruídos dos vizinhos.

A falta de espaço interferiu na privacidade, no trabalho e nos cuidados com os filhos. A família precisou rever valores, reconstruir diálogos, compartilhar resiliências, medos, alegrias, frustrações, solidariedade.¹⁶

Com todos estes momentos de coabitação, foi exigido dos pais: olhar, escutar, comunicar, acordar, discordar. Os problemas que antes não eram percebidos ou eram postergados precisam ser trabalhados e resolvidos, na medida do possível, para manter a harmonia familiar.

Logo, Outros sentimentos e reações, também, fizeram-se presentes: o medo do avanço do vírus, do adoecer ou da perda; a irritabilidade pela ausência de respostas; a angústia com as incertezas; a tristeza pelas perdas de convívios; a solidão.¹⁷

¹⁵ *Ibid*, p. 171.

¹⁶ Cf. PIERSON; SAAD, 2020, p. 174 e 175.

¹⁷ LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o *home* vira *office*. *Caderno de Administração*, Maringá, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020. Universidade Estadual de Maringá. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>. Acesso em: 17 jun. 2021, p. 4.

Assim, percebeu-se que momentos de convivência com outras pessoas - em situações de normalidade - são fundamentais para manter a sociabilidade e beneficiar o equilíbrio emocional.

Os fatores psicossociais são extremamente complexos e trazem inúmeras consequências para a saúde e para a segurança dos profissionais. Além de serem de difícil reconhecimento, implicam inúmeras outras doenças, como muscular e cardiovascular.

Afinal, a formação do ser humano se dá pelo contato, e esse foi o primeiro luto vivido com o isolamento social. Antes do luto pelas mortes de entes próximos, veio o luto da rotina, do contato com os familiares e com os colegas de trabalho, dos encontros com os amigos, dos almoços de final de semana.¹⁸

A saúde física também foi tocada. As dores musculares em ombros, punhos, coluna, quadris, pelo medo da doença, pelo cansaço com as demandas domésticas e das crianças, pelas incertezas no cenário trabalhista.

Assim, a consciência sobre a saúde mental é imprescindível, visto que gera prejuízos tanto para a saúde física e mental da empregada quanto para a demanda financeira da empresa.

Estar exposta a um estresse crônico culmina na redução da capacidade laboral e pode levar os profissionais a desempenharem suas funções em estado depressivo, sem prazer, satisfação ou motivação.

A vulnerabilidade dos profissionais aumenta com o contrato precário de trabalho, com o medo de adoecer, com o receio de perder a renda e o emprego, com as dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica, com o acúmulo de trabalho.

O reconhecimento do problema e a implantação de medidas preventivas são prejudicados pela dificuldade na obtenção de dados oficiais sobre o adoecimento em razão do trabalho. A saúde psíquica depende diretamente de vínculos seguros, ambientes profissionais saudáveis e vida doméstica equilibrada.¹⁹

¹⁸ Cf. PAMPLONA, 2021.

¹⁹ SEVERO, Valdete Souto; BARROS, Isabela Pimentel de. Trabalho e saúde emocional em tempos de COVID-19. *Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*, Jundiá, v. 2, n. 1, p. 41-69, jun. 2020. Semestral. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/issue/view/207/158>. Acesso em: 17 jun. 2021, p. 62 e 68.

Os efeitos da desconstrução das regras de proteção social trabalhista, somados ao cenário pandêmico, tendem a ser devastadores. O medo do desemprego e de não conseguir manter o provimento dos filhos angustia as mães e as fazem se submeter a qualquer condição de trabalho.

A crise sanitária trouxe, também, a crise econômica e humanitária que potencializou as distinções sociais, a fragilidade do mercado de trabalho e da divisão de tarefas domésticas. Referidos impactos foram mais abruptos para as mulheres, o que ampliou a desigualdade de gênero.²⁰

Com isso, a crise econômica criou mais desemprego entre as mulheres, pois, sem as redes de apoio e escolas, muitas precisaram abandonar o emprego para cuidar dos filhos. Isto, visto que, na maioria dos lares, culturalmente, as mulheres acumulam a jornada de trabalho com os cuidados familiares.²¹

Cabe ressaltar que, quando uma mulher perde a renda, diversos aspectos da sua vida são afetados. Os principais são o atendimento das necessidades dos filhos, a privação de Direitos Sociais e possíveis benefícios, como contribuição previdenciária, plano de saúde. Além disso, a economia perde, o sistema de saúde é afetado, garantias sociais são precarizadas.²²

A pandemia da COVID-19 revelou as vulnerabilidades das mães no ambiente profissional e familiar. Expôs uma realidade de desamparo. Afinal, cenários difíceis tendem a descortinar fragilidades veladas.²³

No contexto pandêmico, os desafios impostos intensificaram a sobrecarga feminina com a exigência de equilibrar as tarefas

²⁰ MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, Lucilene. A divisão sexual do trabalho no contexto da pandemia. *Revista Trabalho Necessário*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 38, p. 105-125, 27 fev. 2021. Pro Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação - UFF. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/45884>. Acesso em: 11 jul. 2021, p. 106.

²¹ *Ibid*, p. 121 e 122.

²² SANTOS, Bruna Chociai Antunes dos. Tensões e soluções entre maternidade e profissão no Brasil em tempos de pandemia de COVID-19. In: GOES, José Henrique de (org.). *Reflexão sobre direito em tempos de pandemia*. Ponta Grossa: Aya, 2021. p. 1-118. Disponível em: <https://ayaeditora.com.br/wp-content/uploads/2021/03/Livro-22.-Reflexao-sobre-direito-em-tempos-de-pandemia-v.1.pdf>. Acesso em: 7 maio 2021, p. 36.

²³ Cf. SANTOS, 2021, p. 29 e 34.

domésticas, a profissão e os cuidados com os filhos - para além do normal.²⁴

Também favoreceu o aumento da carga doméstica com a majoração da permanência da família em casa e se adicionaram as exigências de higienização, prevenção e contaminação com a COVID-19.

Por uma questão histórico-cultural, ainda cabem às mulheres, especialmente às mães, a limpeza do lar, o cuidado, o preparo dos alimentos, a higienização e o acompanhamento escolar.²⁵ E, com o isolamento e a continuidade dos membros da família em casa, os serviços domésticos demandaram mais tempo e mais dedicação.

Há de se observar que os discursos vigentes sobre os cuidados domésticos e familiares ainda interpelam muito mais às mulheres do que aos homens.²⁶ Ainda há pouca consciência de que as atividades do lar deveriam ser compartilhadas por todos que residem no mesmo teto.

Nesse sentido, as atividades que são da intimidade da família ainda são de competência da mulher. Falta aos homens assumir o banho, o uniforme, as tarefas escolares, os materiais para os trabalhos de aulas, os estudos para as provas, os cuidados com os doentes, além de dividir as questões do dia a dia, estar mais presente, preocupar-se com a falta de alimentos, com a limpeza da casa, com o zelo das crianças.

Com isso, apesar da presença paterna constante, os filhos normalmente recorrem às mães, que renunciam as tarefas profissionais para atender às demandas domésticas e familiares. Há a sensação de que o trabalho feminino é menos importante e cabe às mulheres abdicar de seus compromissos em prol da família e do lar.²⁷

O trabalho remunerado da mulher continua a ser visto como um complemento no sustento da família, sem ser dado o seu lugar

²⁴ SILVA, Carla Leitão da; JESUS, Carolina Agostinho de; SILVA, Jaiane Maria; VIDAL, Mônica da Costa; PINHO, Tayná Bezerra; BALBINO, Tahisy Alencar; MATOS, Renata Fernandes de. O trabalho docente de mães professoras durante a pandemia da COVID-19. In: SILVA, Mayara Costa de Oliveira; SIQUEIRA, Laurinda Fernanda Saldanha (org.). *Maternidade, aborto e direitos da mulher*. São Luís: Expressão Feminista, 2021, p. 1-194. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Maynara-Costa-2/publication/351038426_livro_maternidade_aborto_e_direito_da_mulher/links/6080ad2d907dcf667bb5af2d/livro-maternidade-aborto-e-direito-da-mulher.pdf#page=91. Acesso em: 11 maio 2021, p. 86.

²⁵ Cf. MENDES; MACHADO, 2021, p. 9.

²⁶ Cf. CASTRO *et al*, 2020, p. 51.

²⁷ *Ibid*, p. 51.

definitivo quanto ao desenvolvimento social, o que faz, muito vezes, com que a inserção da mulher no mercado de trabalho seja intermitente e em atividades de baixa qualificação e remuneração.²⁸

Assim, articular o trabalho remunerado com o cuidado dos filhos e com o lar tende a acumular carga física e mental às mulheres. E há o agravante de o tempo dedicado aos filhos ser compreendido apenas como parte do cuidado e do carinho materno, como uma naturalização de um ofício não remunerado, que deve ser realizado sem questionamentos.²⁹

A sociedade tenta se convencer de que o trabalho despendido à casa e aos filhos é uma atividade natural, inata e que traz plenitude para que as mulheres trabalhem para os familiares sem remuneração e sem questionamentos.³⁰

Há a ideia de que cabe apenas à mulher a função de cuidadora, como uma mãe disponível à maternidade e ao lar em tempo integral. Ao mesmo tempo em que a inserção da mulher no mercado de trabalho é resultado da revolução do papel feminino na sociedade, não se observam grandes mudanças de paradigmas. Isso possibilitaria colocar no mesmo patamar o trabalho da mulher fora do lar e as tarefas desempenhadas dentro de casa, incluindo a maternidade.³¹

Logo, desvaloriza-se o quanto o trabalho reprodutivo é imprescindível para que as pessoas estejam aptas para o trabalho produtivo no mercado de trabalho. O trabalho doméstico envolve uma gama de atividades realizadas cotidianamente, invisibilizadas e que acontecem no decorrer dos respiros da vida.³²

Assim, o trabalho reprodutivo se tornou sinônimo de trabalho não pago, inevitável e destinado a ser desempenhado por mulheres, podendo até não ser considerado trabalho.³³ Há que se questionar o

²⁸ *Ibid*, p. 30.

²⁹ *Ibid*, p. 52.

³⁰ SOLON, Marina; ARAÚJO, Mayara; RODRIGUES, Naiana; NUNES, Márcia Vidal. O trabalho de mulheres jornalistas durante a pandemia da COVID-19: um estudo de caso dos reordenamentos produtivos no Ceará. *Inter-Legere*. v. 3, n. 28. 2020. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/53780>. Acesso em: 11 jul. 2021.

³¹ Cf. SANTOS, 2021, p. 32 e 33.

³² IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Nota Técnica n. 75: Vulnerabilidades das Trabalhadoras Domésticas no Contexto da Pandemia de COVID-19 no Brasil*. Brasília: IPEA, 2020, p. 9.

³³ Cf. SOLON, *et al*, 2020, p. 7.

quanto esse discurso e conduta favorecem a diminuição de custos com os cuidados domésticos.

Federici (2019, p. 42) reflete o quanto o

[...] trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado. O capital tinha que nos convencer de que o trabalho doméstico é uma atividade natural, inevitável e que nos traz plenitude, para que aceitássemos trabalhar sem uma remuneração. Por sua vez, a condição não remunerada do trabalho doméstico tem sido a arma mais poderosa no fortalecimento do senso comum de que o trabalho doméstico não é trabalho, impedindo assim que as mulheres lutem contra ele [...].

Com isso, os fatores que envolvem o trabalho doméstico restringem as ocupações das mulheres fora de casa, uma vez que determinam a disponibilidade de tempo e de aperfeiçoamento profissional.³⁴

A escassez de tempo devido à sobrecarga das mulheres prejudica tanto a dedicação ao trabalho remunerado quanto a atividade de qualificação, os momentos de lazer e os cuidados consigo.³⁵

Para alcançarem elevados postos de trabalho, as mulheres, ainda, enfrentam mais dificuldades e necessidades de renúncias que os homens. Assim, é preciso uma mudança cultural para frear as desigualdades de condições e proporcionar o equilíbrio entre a profissão e a vida pessoal. Afinal, a ideia de supermulher pode ser uma armadilha e destoa da realidade, como bem coloca a Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST).³⁶

Enfrentamentos estes, que sempre foram sopesados pela Justiça do Trabalho, porém, precisam ser repensados a partir da nova realidade, uma vez que o *home office* deve ser uma constância no século XXI.

³⁴ Cf. SOLON *et al*, 2020, p. 8.

³⁵ Cf. MELO; MORANDI, 2021, p. 111.

³⁶ PEDUZZI, Maria Cristina. *Pandemia, home office e a proteção do trabalho da mulher: a questão da dupla jornada, para especialistas, tem sido agravada pela pandemia da covid-19*. 2021. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/pandemia-home-office-e-a-prote%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 10 out. 2021.

Às mulheres cumpre o papel materno e profissional, com ou sem companheiro para dividir as responsabilidades domésticas. E, ainda que compartilhem as funções, não são incomuns os casos em que se atribuem somente às mães os cuidados com os filhos.³⁷

Chamou a atenção dos pesquisadores Bridi *et al*³⁸ que o cuidado com a família e a casa está na centralidade da atenção das mulheres e ausente para homens, sendo indispensável

[...] questionar também, as raízes das diferentes perspectivas entre homens e mulheres, que quando discorreram livremente sobre suas experiências do trabalho *home-office*, as respondentes mulheres destacaram-se pela centralidade, os termos “casa”, “filho”, “cuidado” e “criança”, e nos respondentes homens são centrais os termos “tempo”, “contrato”, “pandemia” e “casa”, sendo que nas respostas o termo “casa” se associa à questão de gestão do tempo de trabalho e não a do cuidado com filhos e o trabalho doméstico, vez que revela uma divisão sexual do trabalho que embora não mais o modelo tradicional, onde o papel na família e doméstico eram assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de provedor sendo dos homens, no modelo atual, de conciliação, cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional, sobretudo quando estão reunidos no espaço doméstico. (*sic*)

Logo, as atividades domésticas continuam a ser exercidas, principalmente, por mulheres, em que pese estas dividam a responsabilidade com os homens para o sustento da família, pois apenas uma fonte de renda não é suficiente.

Pesquisas mostraram que, em 2020, no Brasil, as mulheres dedicaram 170 (cento e setenta) horas a mais ao cuidado das crianças do que nos anos anteriores. Os homens, por sua vez, dedicaram 65 (sessenta e cinco) horas extras durante a pandemia

³⁷ Cf. SILVA *et al*, 2021, p. 88.

³⁸ BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan; BRAUNERT, Mariana Bettega; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva; MAIA, Fernanda Landolfi; FREIBERGER, Zélia; BEZERRA, Giovana Uehara. *O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19*. 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso em: 17 maio 2021.

da COVID-19. A desigualdade se mostra mais acentuada em países pouco desenvolvidos.³⁹

São atividades essenciais à reprodução humana e prestadas sem a devida contraprestação pecuniária: a limpeza e a organização da casa; os cuidados com os filhos, idosos e doentes; o preparo de alimentos; o auxílio na educação; o cuidado com as roupas dos familiares. E essas funções, quando remuneradas, continuam a ser desenvolvidas por outras mulheres, predominantemente negras.⁴⁰

Por sua vez, o contexto da pandemia da COVID-19 voltou os olhos para a dinâmica dos lares e provocou questionamentos. Os aumentos do trabalho produtivo (do mercado de trabalho) e do reprodutivo (de cuidado) colocaram em xeque a tradicional divisão sexual de trabalho doméstico e revelaram a necessidade de compartilhamento equilibrado das responsabilidades (IPEA, 2020, p. 16).

Olhar para o lar foi preciso a todos. Estar em casa e conviver com a família colocaram luz nos problemas do relacionamento. As mães tornaram-se mais cientes da sobrecarga com o acúmulo dos trabalhos produtivo e reprodutivo, ambos essenciais.

Aos homens foi dado espaço para desenvolver a parentalidade, para além do lazer. Estar mais presente com os filhos se revelou o quanto um pai próximo e atento às necessidades é imprescindível.

Os pais precisam se valorizar no papel de provedores de afetos e de cuidados - do jeito deles -, não comparados às mães, desde que respeitosos. Há estudos que mostram que os pais passaram a se sentir mais próximos dos filhos, pois o confinamento e a convivência intensa aumentaram o convívio, propiciando uma oportunidade de aproximação. A interação surgiu nas tarefas rotineiras e possibilitou a construção de vínculos familiares.⁴¹

Assim, é necessário que os homens descubram a paternidade em toda a sua condição. Cabem a ambos, pais e mães, os cuidados

³⁹ KENNY, Charles; YANG, George. *The Global Childcare Workload from School and Preschool Closures During the COVID-19 Pandemic*. 2021. Disponível em: <https://www.cgdev.org/publication/global-childcare-workload-school-and-preschool-closures-during-covid-19-pandemic>. Acesso em: 01 set. 2021.

⁴⁰ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. O direito do trabalho no caos da pandemia: perspectiva de resignificação do trabalho e (re)valorização do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 447-475, jul. 2020, p. 466.

⁴¹ Cf. PAMPLONA, 2021.

com os filhos, seja financeiro, alimentar, de higiene, de saúde, de lazer. Logo, o dever da parentalidade é dos 02 (dois). Quando a carga é dividida, evita-se a sobrecarga para 01 (um).

Afinal, se houver 02 (dois) provedores e 02 (dois) cuidadores no lar, aumentará a segurança econômica familiar, diminuirão as relações de poder de acordo com o gênero, proporcionando mais oportunidades de satisfação.

Isso, porque a família exige cuidados que implicam zelo, amparo, preservação. Cuidar é uma atitude. Mais do que um momento de atenção, é um estado de ocupação, de preocupação, de envolvimento afetivo e de responsabilização pelo outro.⁴²

A sobrecarga feminina afeta a qualidade de vida e o bem-estar das mulheres e da família.

Mães tendem a se sentirem insatisfeitas com situações vividas por não conseguirem se dedicar à profissão como precisariam. E se frustram, também, por não oferecerem atenção aos filhos, como gostariam.⁴³

Não é possível desconsiderar o quanto a maternidade se mistura nos diversos aspectos da vida da mulher. Logo, ser mãe reflete na vivência social e no mercado de trabalho.

Cabe lembrar que a maternidade não pode ser esquecida quando as mulheres exercem as suas profissões. Isso, porque há acúmulo de atividades, e o trabalho feminino é intensificado. Assim, questionam-se o apoio e as condições existentes quando há cobrança social para que os papéis de mães, esposas e profissionais sejam realizados com exemplo e satisfação.⁴⁴

A realização feminina não está somente na maternidade ou apenas no trabalho, mas na harmonização desses 02 (dois) campos da vida. Por isso, a mãe empregada precisa de amparos específicos, garantidos legal e socialmente, para que a atividade profissional não ofereça barreiras à maternidade. Deve haver sempre a integração entre

⁴² Cf. BERTOLIN; FREITAS, 2020, p. 465.

⁴³ LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em *home office* durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Rev. de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388-399, dez. 2020. Bimestral. FapUNIFESP. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jrae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2021, p. 393.

⁴⁴ Cf. SILVA *et al*, 2021, p. 87.

a maternidade e a profissão para possibilitar à mulher/mãe/empregada estar presente em todos os campos da vivência humana.⁴⁵

É preciso mais solidariedade e apoio e menos julgamentos às escolhas das mulheres, seja pela carreira profissional, seja pela maternidade, seja por ambas.⁴⁶

Com a pandemia da COVID-19, a atividade laborativa rompeu a linha divisória entre público e privado, entre a vida pessoal e a vida profissional.⁴⁷

A disputa de espaço e de atenção entre a vida familiar e a vida profissional contribuiu para a falta de entendimento quanto às demandas que surgiram com a pandemia da COVID-19, como o ensino remoto, o *home office* e o convívio em família.⁴⁸

Durante o *home office*, os colegas de trabalho e as empresas precisaram adotar uma postura mais flexível com os imprevistos e os ambientes - agora menos formais -, com interrupções espontâneas de crianças e de interfonos. Tornou-se, portanto, desafiador estabelecer limites entre o trabalho, os filhos e as atividades domésticas. A empatia foi essencial para entender e acolher esses momentos desafiadores.

As mães de bebês pequenos enfrentam, ainda, o desafio de conciliar o tempo profissional com os cuidados (de alta demanda) do início da infância. E o quadro se agrava, quando não há um segundo adulto em casa, para dividir as atenções com os pequenos.

Diante desse contexto, devem ser observados todos os aspectos ambientais da atividade profissional, para garantir a adequada qualidade de vida à empregada em todas as suas dimensões. Assim, a atual formatação do *home office* compulsório precisa olhar para o conjunto de questões sociais, jurídicas e econômicas.⁴⁹

Logo, a proteção deve ser em sentido amplo. O ambiente da mãe empregada deve possibilitar o exercício de suas responsabilidades profissionais e a criação dos filhos.⁵⁰

Dentre os aspectos mais desafiadores do *home office*, no contexto da pandemia da COVID-19, estão os ligados à família, à

⁴⁵ Cf. SANTOS, 2021, p. 33.

⁴⁶ Cf. PEDUZZI, 2021.

⁴⁷ Cf. SANTOS, 2021, p. 35.

⁴⁸ Cf. SILVA *et al*, 2021, p. 89.

⁴⁹ Cf. MENDES; MACHADO, 2021, p. 14.

⁵⁰ *Ibid*, p. 14.

rotina, ao relacionamento interpessoal e ao relacionamento com o mercado de trabalho. Os aspectos atinentes à família têm se mostrado os mais relevantes para a adaptação e a inserção plena no *home office*, uma vez serem afetos a sentimentos de impotência, de pertencimento, de ser provedor e cuidador.

Inicialmente, foi necessário admitir o quanto o *home office* compulsório é desafiador, por ter sido proporcionado sem um planejamento adequado e sem a adaptação necessária para todos os envolvidos: empresa, empregada e, principalmente, a família.

Esse cenário exige, e muito, regulação emocional para encontrar alternativas para demarcar o tempo e o espaço profissional e de convivência doméstica.⁵¹

Observou-se que muitas das mulheres, que mantiveram seus postos de trabalho, ficaram sobrecarregadas com as tarefas necessárias para manter a jornada de trabalho e os devidos cuidados com o lar e com os filhos.⁵² Porém, a flexibilidade do horário se tornou aliada para conciliar as esferas.⁵³

Por outro lado, com os conflitos harmonizados, o aumento da carga de trabalho pode ser relativizado com a maior satisfação pelo convívio familiar propiciado pelo *home office*. A proximidade física com a família durante as refeições, entre as pausas do trabalho, e as oportunidades de acompanhar o desenvolvimento das crianças são muito valorizadas pelas mães empregadas.⁵⁴

Em um contexto ideal, a rotina seria trabalhar, presencialmente ou em *home office*, enquanto os filhos estivessem nas escolas ou imersos em atividades extracurriculares. Com a pandemia da COVID-19 e o fechamento dos colégios, os filhos foram inseridos na rotina profissional, passando a competir por atenção, tempo e atividades. Nesse conflito, a tendência foi as mulheres se sentirem, por vezes, esgotadas e, por outras, devedoras. E, em muitas oportunidades, gostariam de ser apenas mães e, em outras, tão somente, empregadas.

⁵¹ GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. *Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional*. 2020. Disponível em: <http://emotrab.ufba.br/discussao/significados-e-sentidos-do-trabalho-do-home-office-desafios-para-a-regulacao-emocional/>. Acesso em: 11 jul. 2021, p. 4.

⁵² Cf. GONDIM *et al*, 2021, p. 2.

⁵³ LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020, p. 390 e 391.

⁵⁴ *Ibid*, p. 397.

É como se a vida pessoal das empregadas fosse invadida pelo trabalho e com prejuízos tanto para si quanto para a família. Precisam enfrentar o desafio de serem acionadas pelo celular a qualquer tempo (durante o banho e o sono das crianças, em meio às discussões familiares, no decorrer das aulas remotas), para resolverem questões profissionais.

Com isso, chama a atenção e esmera cuidados a constante pressão por adaptação frente às novas demandas do trabalho e da maternidade. Afinal, as dificuldades para conciliar o tripé casa-trabalho-filhos impactam a produção do trabalho, a atenção aos filhos e os cuidados domésticos.

A pandemia da COVID-19 tornou, portanto, a parentalidade visível para o mundo do trabalho. Mostrou, também, a importância do acompanhamento e do cuidado materno e paterno. Além disso, jogou luz nos desafios para conciliar todas as demandas obrigatórias e exigiu a adoção de estratégias para garantir o bem-estar na profissão e com a família.

O *home office* pode vir a ser uma realidade comum após o fim das medidas de contenção da COVID-19. Essa experiência, ainda que inicialmente abrupta, tornou a cultura do trabalhar em casa mais conhecida, mais aceita, o que propicia a diminuição do preconceito e aumenta a adesão.⁵⁵

E, para acompanhar as mudanças recentes, a Justiça do Trabalho também se reinventou. Adaptou-se ao novo cenário trabalhista e às novas realidades tecnológicas. Os hábitos foram transformados com a pandemia da Covid-19 e contribuíram para que os processos - com as sessões de julgamentos híbridos e a coleta das provas digitais -, mantivessem a prestação jurisdicional.⁵⁶

O cenário é tanto desafiador quanto conciliador. O *home office* permitiu a continuidade das atividades profissionais pelo exercício do trabalho ser de casa, isolado como determinado. Contudo, desafiou e desafia a sociedade e a Justiça do Trabalho, para atender às demandas e aos conflitos pessoais e profissionais - em um mesmo espaço e tempo.

⁵⁵ Cf. SOUZA, 2021.

⁵⁶ PEDUZZI, Maria Cristina. *Mesa-redonda debate melhorias e avanços ao longo de 80 anos da Justiça do Trabalho*. 2021. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27511182. Acesso em: 10 out. 2021.

3 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em busca de bem-estar, do sustento da família, bem como da independência financeira e da realização profissional, as mulheres se inseriram no mercado de trabalho. Porém, ainda não surgiram medidas que ofereçam estruturas que permitam chegar em casa e evitar a segunda jornada, pois elas continuam fazendo ou coordenando as atividades do lar e os cuidados com os filhos.

O acúmulo de papéis - mãe, responsável pelo cuidado do lar, profissional, esposa -, sobrecarrega a mulher, ocasiona diversos conflitos e pode desafiar o bom desempenho profissional.

A cobrança por exercer com excelência o papel de mãe dedicada, amável e protetora - juntamente com os outros papéis -, pode gerar ansiedade, depressão, estresse, sentimento de culpa, em virtude de a mulher não alcançar o ideal imposto socialmente.

A família e a sociedade precisam de clareza quanto aos desafios e às necessidades das mães para que a mulher possa conciliar os papéis materno e profissional de maneira saudável, pois, se houver harmonia na realização das atribuições femininas, acredita-se ser possível que todos os envolvidos se adaptem às novas demandas e aos obstáculos que precisam ser superados, proporcionando recursos para que vivenciem a situação da maneira mais funcional possível.

O alinhamento familiar de cooperação é importante para o enfrentamento de circunstâncias desafiadoras e é imprescindível para superar as dificuldades cotidianas - principalmente aquelas advindas com a pandemia da COVID-19.

É forçoso conciliar todas as demandas para garantir a satisfação de todos e de todas as esferas por onde perpassa a mãe empregada. Assim, a pandemia da COVID-19 abalou as estruturas da sociedade contemporânea e propiciou um momento de reflexão, uma vez que, ao levar o trabalho para dentro de casa, revelou o quanto a família e as atividades domésticas interferem na vida e na profissão das mães empregadas.

Além disso, o modo como o *home office* foi implantado mostrou-se deveras desafiador por não proporcionar tempo e planejamento necessários - tanto para as empresas quanto para as famílias.

O *home office* aproximou o papel da empregada ao de mãe e foram necessárias estratégias para conciliar as demandas que ficaram entrelaçadas pelo convívio acentuado.

Considerando que essa modalidade de trabalho tende a se estender para além do período pandêmico, faz-se importante observar os cuidados com a saúde mental da família e com o bem-estar profissional.

Além disso, a regulamentação precisa garantir os direitos mínimos, fornecer segurança jurídica e proporcionar condições dignas de vida e de convívio, principalmente diante da peculiar condição materna.

Buscou-se, também, evidenciar o quanto o discurso discriminatório relativo à maternidade pode não revelar a divisão desigual da responsabilidade doméstica, que impacta na sobrecarga feminina e dificulta o exercício profissional de excelência pelas mães. Além disso, essa condição não oportuniza aos homens o exercício da paternidade na sua integralidade, como acompanhar a saúde, o bem-estar e a educação dos filhos.

Afinal, cuidar dos filhos é cuidar do futuro da sociedade, é formar os cidadãos que contribuirão para a comunidade. Valorizar e respeitar esse trabalho dos pais, considerando que não deveria ser delegado apenas às mães, é zelar pelo futuro da família, da sociedade e do Estado.

Por isso, a importância do olhar para a maternidade como um ato além do amor de mãe para o filho, mas também como uma ação de dedicação ao coletivo.

Por essas razões, ao reconhecer as dificuldades para conciliar a maternidade e o *home office* e evidenciar a vulnerabilidade da mãe empregada, é possível incentivar mais estudos que possam mapear situações desafiadoras e estimular estratégias para a promoção do bem-estar - tanto na vida pessoal quanto no momento profissional atual e futuro, já que existem perspectivas de extensão da problemática para além das Relações de Emprego, no século XXI, situações estas que necessitarão do cuidado da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães de. *As relações de trabalho na modalidade home office em empresas de bens de consumo*. 2019. 134 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22050>. Acesso em: 13 maio 2021.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. O direito do trabalho no caos da pandemia: perspectiva de ressignificação do trabalho e (re)valorização do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, edição especial, T. II, p. 447-475, jul. 2020.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan; BRAUNERT, Mariana Bettega; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva; MAIA, Fernanda Landolfi; FREIBERGER, Zélia; BEZERRA, Giovana Uehara. *O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19*. 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso em: 17 maio 2021.

CASTRO, Thiele Costa Muller; BOTTEGA, Carla Garcia; DETONI, Priscila Pavan; TITTONI, Jaqueline. Em tempos de Coronavírus: *home office* e o trabalho feminino. *Revista Novos Rumos Sociológicos*, [S.L.], v. 8, n. 14, p. 40-64, 29 dez. 2020. Universidade Federal de Pelotas. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/article/view/20017>. Acesso em: 13 maio 2021.

GONDIM, Sonia; BORGES, Lívia de Oliveira. *Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional*. 2020. Disponível em: <http://emotrab.ufba.br/discussao/significados-e-sentidos-do-trabalho-do-home-office-desafios-para-a-regulacao-emocional/>. Acesso em: 11 jul. 21.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Nota Técnica n. 75: Vulnerabilidades das Trabalhadoras Domésticas no Contexto da Pandemia de COVID-19 no Brasil*. Brasília: IPEA, 2020.

KENNY, Charles; YANG, George. *The Global Childcare Workload from School and Preschool Closures During the COVID-19 Pandemic*. 2021. Disponível em: <https://www.cgdev.org/publication/global-childcare-workload-school-and-preschool-closures-during-covid-19-pandemic>. Acesso em: 01 set. 2021.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em *home office* durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Rev. de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388-399, dez. 2020. Bimestral. FapUNIFESP. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2021.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o *home* vira *office*. *Caderno de Administração*, Maringá, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020. Universidade Estadual de Maringá. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>. Acesso em: 17 jun. 2021.

MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, Lucilene. A divisão sexual do trabalho no contexto da pandemia. *Revista Trabalho Necessário*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 38, p. 105-125, 27 fev. 2021. Pro Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação - UFF. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/45884>. Acesso em: 11 jul. 2021.

MENDES, Iratelma Cristiane Martins; MACHADO, Isabella. COVID-19: teletrabalho da mulher e o impacto na vida familiar. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, SP, v. 47, n. 216, p. 273-300, mar./abr. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182978>. Acesso em: 13 maio 2021.

OLIVEIRA, Anita Loureiro de. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia da COVID-19. *Revista Tamoios*, São Gonçalo, v. 16, n. 1, p. 154-166, maio 2020. Especial COVID. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/tamoios/article/view/50448>. Acesso em: 13 maio 2021.

PAIVA, Ryan Araújo; ROSA, Wallysson Tavares da. Estratégias para se adaptar ao *home office*. In: *Seminário de Tecnologia Gestão e Educação*, 2021, Porto Alegre, 2021. Disponível em: <http://raam.alcidesmaya.com.br/index.php/SGTE/article/view/334>. Acesso em: 11 jul. 2021.

PAMPLONA, Vitor. Pais e filhos: como manter novas conexões criadas na pandemia. *Nexo*. São Paulo, 7 ago. 2021. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2021/08/07/Pais-e-filhos-como-manter-novas-conex%C3%B5es-criadas-na-pandemia>. Acesso em: 29 ago. 2021.

PEDUZZI, Maria Cristina. *Mesa-redonda debate melhorias e avanços ao longo de 80 anos da Justiça do Trabalho*. 2021. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27511182. Acesso em: 10 out. 2021.

PEDUZZI, Maria Cristina. *Pandemia, home office e a proteção do trabalho da mulher: a questão da dupla jornada, para especialistas, tem sido agravada pela pandemia da covid-19*. 2021. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/pandemia-home-office-e-a-prote%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 10 out. 2021.

PIERSON, Lia Cristina Campos; SAAD, Martha Solange Scherer. Família e isolamento social. *Revista IBDFAM: Família e Sucessões*, Belo Horizonte, n. 39, p. 165-176, maio/jun. 2020.

SANTOS, Bruna Chociai Antunes dos. Tensões e soluções entre maternidade e profissão no Brasil em tempos de pandemia de COVID-19. In: GOES, José Henrique de (org.). *Reflexão sobre Direito em tempos de pandemia*. Ponta Grossa: Aya, 2021. p. 1-118. Disponível em: <https://ayaeditora.com.br/wp-content/uploads/2021/03/Livro-22.-Reflexao-sobre-direito-em-tempos-de-pandemia-v.1.pdf>. Acesso em: 7 maio 2021.

SANTOS, Ester Amaral Cunha; PEREIRA, Juliane Abreu; CAVALCANTE, Karla Fernanda Ferreira; LIMA, Maria Rita da Silva. *Home office: ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia covid-19*. 2020. 1 v. Monografia (Especialização) - Curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e Coaching, Faculdades IDAAM, Manaus, 2020. Disponível em: <http://idaam.siteworks.com.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/HOME%20OFFICE%20-%20FERRAMENTA%20PARA%20CONTINUIDADE%20DO%20TRABALHO%20EM%20MEIO%20A%20PANDEMIA%20COVID-19.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2021.

SEVERO, Valdete Souto; BARROS, Isabela Pimentel de. Trabalho e saúde emocional em tempos de COVID-19. *Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*, Jundiaí, v. 2, n. 1, p. 41-69, jun. 2020. Semestral. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/issue/view/207/158>. Acesso em: 17 jun. 2021.

SILVA, Carla Leitão da; JESUS, Carolina Agostinho de; SILVA, Jaiane Maria; VIDAL, Mônica da Costa; PINHO, Tayná Bezerra; BALBINO, Tahisy Alencar; MATOS, Renata Fernandes de. O trabalho docente de mães professoras durante a pandemia da COVID-19. In: SILVA, Mayara Costa de Oliveira; SIQUEIRA, Laurinda Fernanda Saldanha (org.). *Maternidade, aborto e direitos da mulher*. São Luís: Expressão Feminista, 2021. p. 1-194. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Maynara-Costa-2/publication/351038426_livro_maternidade_aborto_e_direito_da_mulher/links/6080ad2d907dcf667bb5af2d/livro-maternidade-aborto-e-direito-da-mulher.pdf#page=91. Acesso em: 11 maio 2021.

SOLON, Marina; ARAÚJO, Mayara; RODRIGUES, Naiana; NUNES, Márcia Vidal. O trabalho de mulheres jornalistas durante a pandemia da COVID-19: um estudo de caso dos reordenamentos produtivos no Ceará. *Inter-Legere*. v. 3, n. 28. 2020. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/53780>. Acesso em: 11 jul. 2021.

SOUZA, Talita de. *Regulamentação do home office engatinha no Congresso Nacional*. 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/02/4905207-regulamentacao-do-home-office-engatinha-no-congresso-nacional.html>. Acesso em: 17 jun. 2021.

VERONESE, Josiane Rose Petry. Entre o lúdico e o perigo: a quarentena de crianças. In: RIBEIRO, Joana; VERONESE, Josiane Rose Petry. *Pandemia, criança e adolescente*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 1-132.

WÜLFING, Juliana. *Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil*. Florianópolis: UFSC, 2014.

O “TRABALHO” NA MEMÓRIA E NA HISTÓRIA DO BRASIL REPUBLICANO*

Miriam Hermeto**

*O olho vê, a lembrança revê e a imaginação ansvê [...]
É preciso transver o mundo.
(Manoel de Barros)*

Este texto¹, no qual sistematizo reflexões apresentadas recentemente em dois eventos realizados pela Justiça do Trabalho brasileira, apresenta-se em formato misto de artigo e ensaio - em diálogo com bibliografia de referência sobre as temáticas em pauta, num trânsito entre as linguagens coloquial, mais afim da memória, e acadêmica, mais próxima da historiografia. Publicado agora em uma revista jurídica, importa, então, esclarecer qual o lugar de origem das proposições que ora apresento: a História. Campos próximos, sim, mas também distantes, História e Direito aqui vão se encontrar num interesse comum: a Justiça do Trabalho no Brasil, uma prática social contemporânea fundamental na regulação das relações de trabalho no mundo capitalista, que tem historicidade própria no Brasil e envolve sujeitos da sociedade civil, que recorrentemente ocupam lugares sociais conflitantes e têm interesses divergentes.

* Artigo enviado em 10.04.2021 - autor convidado.

** Juiz do Trabalho na Bahia e Professor Associado da UFBA em Direito e Processo do Trabalho. Doutor pela UFPR. Integrante do Grupo de Pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (TTDPS). Professor do Programa de Pós-graduação em Direito do PPGD-UFBA. murilosampaio@yahoo.com.br.

¹ Este artigo é uma versão de duas apresentações que fiz em eventos realizados pela Justiça do Trabalho: o Seminário Telepresencial “Trabalho e Justiça do Trabalho: Memória e História”, organizado pelo Tribunal Superior do Trabalho em agosto de 2020; e o Seminário “80 anos da Justiça do Trabalho”, organizado pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais em maio de 2021 - ambos em formato *online*. Agradeço especialmente ao Ministro Dr. Maurício Godinho Delgado pela confiança do primeiro convite, que abriu as portas para esta reflexão; a Dra. Adriana Campos Pimenta e Dra. Adriana Barros de Azeredo Passos, amigas queridas cujo trabalho alimenta, há muitos anos, minha confiança na Justiça do Trabalho; Aparecida Carvalhais e Bruna Roriz, colegas historiadoras cujo trabalho no Centro de Memória do TRT-MG inspirou boa parte das reflexões que aqui apresento; aos organizadores dos eventos mencionados.

Tanto a historicidade do que se compreende como “trabalho” quanto as formas da memória social sobre ele são elementos importantes para compreender os meandros da Justiça do Trabalho hoje. É no encontro entre a memória e a história (que conhecemos por meio de seu estudo sistemático, a historiografia) que residem as disputas de valores e representações que constituem as relações de trabalho. No contexto em que esta prática social do campo jurídico, a Justiça do Trabalho, faz 80 anos em nosso país, justifica-se uma reflexão sobre como a historiografia, por um lado, e a memória, por outro, relacionam-se com a categoria “trabalho”.

Este, portanto, o objetivo central deste texto: uma reflexão sobre como o “trabalho” vem sendo construído pela memória e pela história, esta compreendida no âmbito da historiografia, do Brasil Republicano. Os caminhos para pensar interseções, diálogos e controvérsias entre história e memória são muitos, tantos quanto a fluidez teórica e metodológica das Ciências Humanas e Sociais nos permite traçar. Fiz algumas escolhas, portanto, para construir o itinerário a seguir, fazendo ponderações sobre o “estado da arte” desta interseção e, também, proposições para presente imediato e futuro próximo, no sentido de que possamos dialogar com públicos mais amplos a partir do que já temos construído nesta seara.

A partir destas escolhas, proponho um caminho de quatro estações temáticas: 1) breve identificação das representações do trabalho na memória social brasileira; 2) reflexões pontuais, teóricas e metodológicas, sobre as relações entre os conceitos de memória e história; 3) argumentos centrais identificados em balanços historiográficos sobre o trabalho no Brasil Republicano; 4) mapeamento e indicação de ações no âmbito do que hoje chamamos de movimento da *história pública*, neste encontro de memória e história sobre o tema.

PONTO DE PARTIDA: REPRESENTAÇÕES DE TRABALHO NA MEMÓRIA SOCIAL BRASILEIRA

A primeira consideração a se fazer é que uma reflexão sobre o “trabalho” nas interfaces entre a memória e a história, ainda que tome por objeto o Brasil Republicano, não se pode encerrar nesta temporalidade. E isto tem razão precisa: tanto as memórias sobre o trabalho no Brasil quanto a historicidade do fenômeno têm alicerces profundos no escravismo e em como seus vestígios ainda compõem os mundos de trabalho contemporâneos.

Vale ressaltar: o processo histórico da abolição não se resume à assinatura da lei pela Princesa Isabel, não foi concessão da Família Imperial, como se tentou construir em termos de simbologia da nação em discursos posteriores. Este processo foi longo, marcado por

conflitos e negociações sociais, no que se refere às resistências das pessoas escravizadas (nos quilombos, sim, mas também em práticas cotidianas nas relações entre “casa grande e senzala”); e na construção do movimento abolicionista, em clubes, imprensa, e ações políticas formais e informais. Também no âmbito legal ele foi longo, com a existência de várias leis sobre que regularam o tema ao longo da segunda metade do século XIX.

Dado este contexto, na República o “trabalho” traz o signo da abolição. A promulgação da República data de novembro de 1889 e, cerca de um ano e meio antes, em 13 de maio de 1888, a assinatura da Lei Áurea havia posto um fim legal no fenômeno da escravidão no Brasil. A República nasce prenhe de desafios para se pensar nas rearticulações dos mundos e das relações de trabalho - porque o “fim legal da escravidão” não significou seu fim real, tampouco trouxe consigo orientações jurídicas e sociais para ex-escravizados e para as novas relações de trabalho.

Em termos de memória social, ainda hoje as formas de pensar o trabalho ainda estão muito vinculadas ao escravismo, que, afinal, viveu durante três séculos e meio como principal relação de trabalho - legalmente respaldada - num país que tem cinco séculos de história, desde a invasão portuguesa às terras dos nativos deste lugar que hoje chamamos Brasil. Vale dizer, aliás, o Brasil foi o último país do Ocidente a abolir a escravidão como forma legal de trabalho. Essa longa duração promove fortes permanências de valores e representações no imaginário social, bem como nas práticas sociais dos mundos do trabalho.

Percebi, com muita clareza, esta forte permanência da representação do trabalho escravo na memória social contemporânea em uma situação algo anedótica. Lecionando para uma turma de graduação, com estudantes que tinham em média 20 anos, orientei-os para a produção de um trabalho. Um deles, ao ter em mãos o roteiro, reagiu com uma gíria - muito comum na minha geração, de jovens nos anos 1980 e 1990 - e exclamou: “Professora, isso vai ser um ‘lerê’!” Rimos muito, eu e a turma, e todos parecemos ter compreendido a metáfora para o trabalho difícil, de tipo escravo.

O “lerê” é uma citação da música de abertura da telenovela “A escrava Isaura”, cuja primeira exibição aconteceu em 1976 pela então TV Globo. Além das várias reprises no Brasil, a novela correu mundo - Lucélia Santos, protagonista, foi recebida na China com loas - e teve vários *remakes*, inclusive contemporâneos.

Esta telenovela é um elemento importante na constituição de uma cultura de história sobre o trabalho no Brasil, inclusive porque mistura uma série de temporalidades e referências culturais e históricas. Trata de um período em que o trabalho é muito estudado na história: a transição do trabalho escravo para o trabalho livre,

no século XIX, antes mesmo da abolição. Sua origem é o romance de Bernardo Guimarães, homônimo, publicado em 1875 pela Casa Garnier. O “lerê” da gíria popular é uma referência ao refrão da canção “Retirantes”, de Jorge Amado e Dorival Caimmy, que compunha a abertura e o encerramento da produção, combinada com gravuras de Jean-Baptiste Debret, estas datadas da primeira metade do século XIX. Esta abertura da telenovela compõe um documento audiovisual que se transformou em uma paisagem sonora e visual muito forte no imaginário social sobre o trabalho no Brasil. Em termos sonoros, ainda hoje - mais de quarenta anos após a primeira exibição da produção -, observa-se o uso social da expressão “vida de nêgo é difícil, é difícil como o quê”, a continuação do “lerê, lerê” no refrão da canção, como alusão ao trabalho exagerado.

Mas a forte permanência da representação do trabalho escravo na memória social contemporânea pode ser percebida também em documentos de regulação social das relações de trabalho, nada anedóticos. Tomemos como exemplo a “Convenção do trabalho forçado ou obrigatório”, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, cujos temas são o uso da coação e a negação da liberdade nas relações de trabalho. No Brasil, essa modalidade foi nomeada como “trabalho escravo ou análogo à escravidão”, o que mostra a força desta representação de trabalho escravo na memória histórica nacional. Sobre o tema, a historiadora Angela de Castro Gomes considerou, numa entrevista:

[...] essa forma de superexploração internacional - ela está disseminada em países da Europa, da América do Norte, da América do Sul, enfim; e no campo, na cidade, não se se tem mais propriamente nenhum tipo de fronteira em que você não encontre trabalhadores não submetidos a essa forma de exploração. Mas nestes outros lugares ela não é chamada assim, é chamada de “trabalho forçado”. É uma categoria que é da Organização Internacional do Trabalho - OIT, está nos seus documentos e é internacionalmente utilizada. No caso do Brasil, essa categoria apareceu muito tempo juntamente com “trabalho escravo”, mas a denominação “trabalho escravo” foi se fortalecendo [...] no próprio processo de luta contra a exploração da maneira “análoga à de escravo”. E, não casualmente, a gente pode entender como é importante usar “trabalho escravo” para demarcar uma forma de superexploração, na medida em que a gente mobiliza toda uma memória histórica extremamente forte e extremamente capaz de fazer com que qualquer pessoa - e aí eu vou dizer: qualquer pessoa

mesmo - compreenda que um trabalhador reduzido à escravidão está sendo explorado de uma maneira não aceitável, absolutamente [...] terrível! Então, a palavra “escravo” no Brasil tem muito poder, tem muita força, na medida de a gente identificar aquilo que deve ser rejeitado integralmente. Então, a palavra “trabalho escravo” - essa categoria - vai se impondo. Ela hoje é aceita como a categoria que designa essa superexploração no Brasil, aceita internacionalmente.²

Todos estes rastros da escravidão na memória social contemporânea nos mostram como a cultura política de nosso país é fortemente imantada por valores elitistas, dentre os quais se destaca o fato de que o trabalho é um dos marcadores de distinção entre os sujeitos históricos. No imaginário social, algumas representações sobre os trabalhadores são comuns: ora eles são desassociados da condição de agentes históricos (tomados como “massas manipuladas pelo Estado”, o grande sujeito histórico de uma visão tradicional de história); ora são reduzidos a suas tentativas de agência para conquistar direitos (os sindicatos e as greves percebidos como lugares e eventos da história do trabalho por excelência, aliás, não raro criminalizados); ora, ainda, reduzidos a uma condição social de subalternidade, tida como “natural”. A ideia de trabalho está fortemente marcada, na memória social, pelas imagens de subordinação - trabalhador subordinado ao patrão -, enquadramento social - cada um no seu lugar - e, em decorrência, marginalidade -, é criminoso ou subversivo o trabalhador que pretende romper essa “natureza”.

Alguns movimentos da historiografia do Brasil Republicano têm feito reflexões que tensionam e desconstroem essas representações, como veremos na segunda parada desta viagem.

Antes, entretanto, pensemos de forma um pouco mais densa nas fronteiras entre a memória e a história, para não as tomarmos como sinônimas, tampouco estabelecermos entre elas relações de causalidade lineares ou necessárias.

² Laboratório de Estudos de História dos Mundos do Trabalho - LEHMT UFRJ. Canal de YouTube. *LABUTA #12: O que é a história social do trabalho?* entrevista com Angela de Castro Gomes - Parte 2. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=YX1CDUpNGLQ>. Acesso em: 01 set. 2021.

PRIMEIRA ESTAÇÃO: MEMÓRIA E HISTÓRIA, ENTRE A COLABORAÇÃO E A TENSÃO

Começamos esta reflexão analisando as considerações do antropólogo Joel Candau sobre as relações entre “direito, dever e necessidade de memória/esquecimento” e “transmissão memorial, transmissão histórica”:

Se a história objetiva esclarecer da melhor forma possível aspectos do passado, a memória busca mais instaurá-lo, uma instauração imanente ao ato de memorização. A história busca *revelar* as formas do passado, enquanto a memória as *modela*, um pouco como faz a tradição. A primeira tem a *preocupação de ordenar*, a segunda é *atravessada pela desordem* da paixão, das emoções, dos afetos. A história pode vir a *legitimar*, mas a memória é *fundadora*. Ali onde a história se esforça em colocar o passado a distância, a memória busca fundir-se nele. [...] No entanto, em certos aspectos, a história toma de empréstimo alguns traços da memória. [...] A história [...] pode ser parcial e responder aos objetivos identitários. Na prática, em suas motivações, seus objetivos e, por vezes, seus métodos, ela toma por empréstimo alguns traços da memória mesmo que trabalhe constantemente para dela se proteger. *A história é, por essa razão, a “filha da memória”.*³

Nesta reflexão, o autor endossa a clássica relação entre *Clio* - uma das nove musas, a História - e *Mnemosyne* - matriz do conhecimento sobre as ações de homens e mulheres no tempo. Na mitologia grega, a história, *Clio*, é filha da memória, *Mnemosyne*, e *Zeus*, senhor dos homens e do Olimpo.

No entanto, esta relação ancestral e legítima na tradição ocidental, se levada ao pé da letra, pode promover excessos e abusos delicados. Senão vejamos: partindo unicamente da matriz das representações sobre a memória social sobre o trabalho no Brasil, com a qual operamos no início deste percurso reflexivo, produziremos conhecimento “justo” sobre o tema?

O filósofo Paul Ricoeur, embora faça a “[...] apologia da memória como matriz da história [...] na medida em que ela continua

³ CANDAU, Joel. *Memória e identidade*. São Paulo: Contexto, 2011. p. 132-133. Grifos meus.

sendo a guardiã da problemática da relação representativa do presente com o passado”⁴, aponta alguns riscos, perigos e tentações importantes das relações entre memória e história. Uma das tentações seria a de se reduzir a memória a mero “novo objeto” da história, “[...] correndo o risco de despojá-la de sua função matricial” - ou, em direção oposta, a de tomar a história como simples matriz da memória. Em qualquer dos casos, em vez de relação de diálogo, o que se observa é a subjugação de uma por outra.

Outro dos riscos que o autor aponta é o de “a injunção a se lembrar” ser entendida como “[...] convite dirigido à memória para que provoque um curto-circuito no trabalho da história”, numa espécie de “reivindicação da memória contra a história”. Temos vivenciado este risco no Brasil contemporâneo, em que crescem as visões negacionistas de nossa história, tanto a de passado remoto quanto a de um passado recente. Infelizmente, tem sido frequente em discursos recentes, inclusive de políticos profissionais, a negação do peso da escravidão como fenômeno histórico, visando a justificar a negação do racismo estrutural e contestar as políticas de reparação social contemporâneas. Frequente, também, a negação da natureza da nossa última ditadura enquanto tal, um regime autoritário de tipo ditatorial, com base em argumentos que sobrepujam a memória aos fatos e à pesquisa histórica, do tipo: “Eu vivi, eu posso dizer verdades; quem pesquisa não tem a mesma legitimidade para fazê-lo.”

Como podemos escapar destes riscos? Como a relação entre memória e história pode produzir-se de maneira ética e consistente?

É também com a inspiração teórica de Paul Ricoeur que vamos operar aqui: por um lado, reconhecendo o “dever de memória”, compreendido como imperativo e desejo de lembrança, parte da obrigação de fazer justiça a um outro que não o “si”. Por outro lado, realizando o “trabalho de memória”, em sua dupla dimensão de memória-lembrança e luto-esquecimento. Ou seja, reconhecendo os “excessos de memória e de esquecimento” que a dinâmica social e as disputas políticas constroem com relação ao passado.

Essa articulação, na pesquisa histórica produzida de forma responsável, com procedimentos teóricos e métodos de análise de fontes históricas, pode promover uma “memória justa”, que não aceite esquecimentos, apagamentos e silenciamentos, tampouco se curve

⁴ RICOEUR, Paul. *A memória, a história, o esquecimento*. Campinas: Unicamp, 2007. p. 100. Na mesma página estão os trechos citados entre aspas nos parágrafos seguintes.

aos abusos da memória, constituídos em usos políticos em diferentes momentos da história. Essa é a meta da pesquisa histórica, isso que constitui o que chamamos de *historiografia* (a escrita da história derivada de pesquisa), talvez o que possamos chamar de ponto de interseção ideal entre memória e história. Ou, pelo menos, uma meta de ponto ideal.

Cabe, então, perguntar: isto se realizou na historiografia brasileira sobre a República, com relação ao tema do “trabalho”? - questão que nos conduz à terceira parada do itinerário que este texto propõe.

SEGUNDA ESTAÇÃO: HISTORIOGRAFIA DO TRABALHO NO BRASIL REPUBLICANO

Buscamos a resposta à questão proposta em dois artigos científicos elaborados por pesquisadores da área: Angela de Castro Gomes⁵; e Sidney Chaloub e Fernando Teixeira da Silva.⁶ Ambos são balanços historiográficos produzidos na primeira década do século XXI e consistem em uma avaliação da produção realizada nas três décadas anteriores.

Para a reflexão ora proposta, mais do que determo-nos sobre uma ou outra obra, o que importa é compreender como se constituiu a dinâmica de produção historiográfica. Ponto pacífico entre os dois balanços é que a década de 1980 foi momento de renovação historiográfica significativa no que tange aos estudos sobre tema do trabalho no Brasil, tanto no que se refere à escravidão e à transição para o trabalho livre, quanto às relações de trabalho assalariadas.

Fruto de um tempo, esta renovação historiográfica tem algumas bases fundamentais na década de 1970. Inicialmente, cabe considerar a movimentação teórica e metodológica interna ao campo da pesquisa histórica e das ciências humanas e sociais, favorecida em termos institucionais por aumento e incremento dos cursos de pós-graduação no Brasil, Ocorreu uma renovação da história política, marcada por suas aproximações com a história cultural, e ainda a constituição do que se convencionou chamar uma história social do trabalho - “[...] um campo que privilegia a análise das relações de dominação a partir

⁵ CASTRO GOMES, Angela de. Questão social e historiografia no Brasil do pós-1980: notas para um debate. *Estudos Históricos*, n. 34, p. 157-186, julho-dezembro 2004.

⁶ CHALHOUB, S.; SILVA, F. T. da. 2009. Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 80. *Cadernos AEL*, 14(26), p. 3-47.

do mundo do trabalho.”⁷ Esta mudança epistemológica foi calcada na ampliação de temas e problemas de pesquisa, bem como em novos usos de fontes tradicionais, como a imprensa, e, especialmente, na utilização de novos tipos de documentos históricos - dos quais destacamos, para os interesses deste texto, os documentos institucionais da Justiça do Trabalho, a história oral, os acervos de organizações como sindicatos e associações de trabalhadores e de empresas.

Em termos sociais, a década de 1970 viveu também um clima de mudanças políticas e sociais significativas. No âmbito da abertura política (controlada e lenta) do último período da ditadura militar brasileira, recrudesceram movimentos sociais de trabalhadores, originando o chamado “novo sindicalismo” e greves significativas, assim como se ampliaram as perspectivas de participação política em outras esferas da vida pública, no cenário de redemocratização - marcado, também, por movimentos políticos como as lutas por liberdades democráticas e pela anistia, e movimentos identitários organizados em associações e congêneres. No início dos anos 1980, o tsunami das “Diretas Já” e as demandas por uma Assembleia Constituinte - com a promulgação da chamada Constituição Cidadã no final de década - mesclaram-se com novas possibilidades de organização dos trabalhadores e nova legislação de regulamentação das relações entre trabalhadores e patrões.

De maneira geral, o que é fundamental apontar aqui é o fato de que a renovação historiográfica da década de 1980 - que vem se consolidando e ampliando as possibilidades de análise nos últimos anos - significou uma abertura para considerar e compreender a ação histórica contextual dos atores sociais, em detrimento de explicações estruturais generalizantes. Por um lado, a recusa das análises baseadas em conceitos ou verdades externas à realidade em pauta ou preestabelecidas com relação às variáveis do contexto histórico em análise; por outro, a afirmação de que os trabalhadores são sujeitos da própria história, que, embora inseridos nas redes de poder na condição de dominados, não são controlados em absoluto, têm agência e constroem seus caminhos a partir das possibilidades e dos interesses históricos.

Assim, conceitos clássicos como os de ideologia e classe foram nuançados - não abandonados, sequer rechaçados, mas ressignificados - à luz de outros, como os de cultura política, participação, cotidiano, práticas, táticas e estratégias, em diálogo com tendências da

⁷ CASTRO GOMES, *Op. cit.*, p. 183.

historiografia internacional, especialmente a história social, a micro-história, a história cultural e as aproximações com a antropologia social. Segundo Angela de Castro Gomes:

Alinhamentos automáticos entre dominados contra dominantes e vice-versa são relativizados, e uma dinâmica política de alianças e oposições muito mais complexa e sofisticada emerge para a análise historiográfica. Ou seja, a análise das relações de dominação, sem excluir o conflito aberto (sob várias formas), passa a atentar para um conjunto de ações que tem marcas mais sutis, envolvendo “negociações” e produzindo alinhamentos aparentemente inusitados. Tal abordagem, contudo, não deve ser entendida (como às vezes o é) como uma tentativa de eliminar ou minimizar as tensões e oposições sempre existentes nas relações de dominação: mascarando o conflito. Ao contrário, essa é uma tentativa de sofisticar o tratamento das relações de dominação, ampliando seu escopo, até para evidenciar que, em certas circunstâncias, pode haver convergências de interesses entre dominantes e dominados, pode haver pacto político, pode haver negociação.⁸

Chaloub e Silva percebem esta inflexão na historiografia a partir de meados dos anos 1980 como uma mudança de paradigma, tanto para os estudos relativos à escravidão, quanto para os que se referem à classe trabalhadora e às relações de dominação no mundo do trabalho durante a República. Nomeiam esta transformação: de um “paradigma da ausência” a um “paradigma da agência” - ou seja, de uma abordagem lacunar com relação à ação dos trabalhadores brasileiros ao tratamento dos processos de negociações, escolhas e decisões dos trabalhadores frente às esferas de poder (instituições e normas) e seus sujeitos.

Os autores identificam três vertentes de análise da história dos trabalhadores brasileiros nesse processo de renovação historiográfica. A primeira delas foi marcada pelo interesse nos movimentos operários da Primeira República - até então compreendido como um domínio anarquista, marcado pela recusa do Estado. Novas análises empíricas vieram a nuançar esta “aura legendária do movimento operário” do período, construindo um mapa de relações de trabalho mais complexo, repleto de conflitos no âmbito social e entre os próprios

⁸ CASTRO GOMES, *Idem*, p. 162.

trabalhadores (conflitos ideológicos e étnicos) e marcado pelo desenvolvimento de “[...] uma sólida cultura associativista, a qual vem sendo esquadrihada por diversos estudos sobre sociedades recreativas, esportivas, mutualistas, educacionais e sindicais.”⁹ Além disto, os estudos identificaram que a ação dos trabalhadores não tinha total autonomia com relação ao Estado, visto terem estabelecido diferentes formas de negociação com as esferas estatais, que iam além da relação de polarização resistência/repressão.

Nesta perspectiva, a história operária passou a ser tratada como algo maior e mais complexo do que a “história do movimento operário organizado”, com a investigação sobre novos sujeitos (como as mulheres), temas (como condições de vida e processos de trabalho) e espaços (tanto no que se refere às regiões brasileiras, quanto aos espaços em que se desenvolviam as relações de trabalho).

A segunda vertente que Chaloub e Silva apontam é “o retorno às tentativas de interpretação do populismo”¹⁰, que significou uma guinada interpretativa no tratamento da historicidade da legislação trabalhista e da Justiça do Trabalho. Revisitando abordagens que as tratavam como concessão do Estado para manipulação das massas trabalhadores, os novos estudos passaram a tratá-las como um “campo de força comum” em que se moviam diferentes atores (autoridades públicas, patrões e trabalhadores), traçando constantemente os contornos de suas possibilidades de ação, e mediados por instituições, leis, concepções políticas, interesses e circunstâncias. Tudo isto permitiu pensar o corporativismo para além de seus aspectos autoritários e excludentes (sem desconsiderá-los), também a partir de suas ambiguidades.

Especial destaque cabe à consideração de Chaloub e Silva sobre como estas análises foram enriquecidas no diálogo com as fontes relativas à Justiça do Trabalho, que

[...] não poderia funcionar sempre a serviço dos empresários ou apenas para reforçar ideais de consenso. Ela representava uma possibilidade de viabilizar, no campo simbólico da representação do poder, a imagem protetora do Estado, e para isso não podia ser rotineiramente arbitrária, negligenciar provas

⁹ CHALHOUB; SILVA, *Op. cit.*, p. 32.

¹⁰ CHALHOUB; SILVA, *Idem*, p. 35.

testemunhais convincentes favoráveis aos trabalhadores, desrespeitar as formas legais instituídas.¹¹

Segundo os autores, as investigações sobre o tema apontam que a visão dos próprios trabalhadores sobre a Justiça do Trabalho não é unívoca: variava entre os que acreditavam que deveriam mobilizá-la para limitar as violações de direitos por parte dos patrões, os que a denunciavam como fraude. De qualquer maneira, começou a ficar claro que a ordenação jurídica das relações de trabalho não apenas limitou ou diluiu a ação operária, mas foi também constitutiva de uma cultura que, em determinados momentos, ameaçava o rompimento da lógica da reciprocidade entre trabalhadores e governo, e permeada pela construção de um discurso de direitos e leis.

Finalmente, os autores resumem a terceira vertente nos estudos sobre a história dos trabalhadores nos anos 1980 como “alargamento de horizontes conceituais e possibilidades de pesquisa”. Primeiro, a ampliação da noção de trabalhadores no âmbito acadêmico, a partir tanto de temáticas novas (especialmente as relacionadas às práticas cotidianas), quanto dos olhares interseccionais que tensionaram a noção de “classes trabalhadoras” por meio de variáveis como raça, gênero e nuances de classes sociais (por exemplo, considerando os “desclassificados”).

Nas três últimas décadas, portanto, estes têm sido os caminhos que os estudos sobre a história do trabalho no Brasil republicano têm percorrido. A Justiça do Trabalho tem sido partícipe deste processo, compondo temas e objetos de estudos, mas também processos de constituição e guarda de acervos documentais importantes, em termos quantitativos e qualitativos, para a compreensão da complexidade das relações de trabalho. Mas Chalhoub e Silva apontam que a função da legislação trabalhista no processo histórico brasileiro precisa ser melhor investigada:

No caso da Justiça do Trabalho, a carência de estudos detalhados, que recorram à leitura de centenas e centenas desses dissídios individuais e coletivos, salta aos olhos, dificultando, por enquanto, generalizações sobre as visões dos trabalhadores nesse particular.¹²

¹¹ CHALHOUB; SILVA, *Ibidem*, p. 36.

¹² CHALHOUB; SILVA, *Ibidem*, p. 39.

A ampliação dos estudos sobre a documentação da Justiça do Trabalho é, portanto, um dos desafios contemporâneos para o campo da historiografia - que terá inflexões sobre as relações entre a memória e a história do trabalho no Brasil republicano. Mas, para além do campo acadêmico, os acervos da Justiça do Trabalho podem dar outras possíveis contribuições para esta área de interseção - uma das quais se apresenta como proposição na última estação desta viagem.

TERCEIRA ESTAÇÃO: A HISTÓRIA PÚBLICA COMO UM DESTINO?

As relações entre memória e história, como se discutiu anteriormente, são complementares e não sem conflito. E uma forma de equilibrá-las, de maneira ética e consistente, é por meio da produção de análises e debates historiográficos que ampliem os sentidos das experiências humanas no tempo.

Mas a historiografia acadêmica não é a única via para equilibrar as tensões entre a memória e a história, e uma das possibilidades para isto, em discussão nos últimos anos, é o que se tem chamado de “história pública”.

Surgida no contexto de crise de empregabilidade dos historiadores na década de 1970, na Europa e, sobretudo, nos Estados Unidos, a noção de história pública inicialmente apontava na direção de uma história feita fora (e para fora) da academia.¹³ Indicava, então, a história profissional produzida no âmbito de um mercado de trabalho não acadêmico tanto em instituições da iniciativa privada, quanto em esferas governamentais (em geral vinculadas às políticas de memória).

Esta perspectiva, no entanto, pode conduzir a uma oposição binária - história acadêmica X história pública - que, além de simplista, soa algo falsa. Contemporaneamente, a noção de história pública vem sendo bastante alargada, em debates fomentados em diferentes instâncias e organizações formais e informais, que congregam sujeitos produtores de história - historiadores e não-historiadores.

¹³ Para conhecer a historicidade da ideia, ver, entre outros: CAUVIN, Thomas. A ascensão da história pública: uma perspectiva internacional. *In: Revista NUPEM*, Campo Mourão, v. 11, n. 23, p. 8-28, maio/ago. 2019; SANTHIAGO, Ricardo. “Servir bem para servir sempre? Técnica, mercado e o ensino de história pública”. *In: Revista História Hoje*, v. 8, n. 15 (2019), Janeiro-Junho, p. 135-157.

No Brasil, um dos principais debates sobre o tema vem se desenvolvendo no âmbito da Rede Brasileira de História Pública - RBHP, criada em 2012. Como o próprio nome indica, não é uma instituição ou uma associação, mas uma forma de organização de debates e projetos em rede. E é a partir dessa perspectiva que apresento possibilidades de ação sobre as relações entre a memória e a história da Justiça do Trabalho no Brasil.

Ricardo Santhiago, um dos principais pesquisadores brasileiros do tema, apesar do receio de definições que sejam limitadoras ou normativas, indicou alguns sentidos que podem vir a compor uma certa tipologia de formas de engajamento¹⁴ do que vem se autointitulando “movimento da história pública no Brasil.”¹⁵ Segundo o autor, pode-se pensar numa história feita **para** o público, comprometida com a divulgação de conhecimentos e conteúdos históricos para a sociedade em formatos e lugares variados. Outra possibilidade é a história feita **pelo** público, uma história amadora, tradição de longa duração, que alimenta os conflitos discursivos sobre a história e a memória social. Ainda, uma história feita **com** o público, colaborativa, que coloca para os profissionais da área o desafio de reconhecer a legitimidade de os sujeitos sociais interagirem no processo de produção do conhecimento histórico – o desafio de compartilhar sua autoridade no âmbito da produção das narrativas históricas. Finalmente, pode-se conceber como uma frente de ação do movimento do fomento de reflexões sobre história **e** público, reflexões sobre os usos sociais do passado, como, por exemplo, a história produzida nas e pelas mídias, que engendram formas específicas de percepções públicas da história.

Nestas direções apontadas por Santhiago, ações de história pública vêm compondo também as relações entre a memória e

¹⁴ SANTHIAGO, Ricardo. Duas palavras, muitos significados: alguns comentários sobre a história pública no Brasil. In: MAUAD, Ana Maria; ALMEIDA, Juniele R. de; SANTHIAGO, Ricardo (org.). *História pública no Brasil: sentidos e itinerários*. São Paulo; Letra e Voz, 2016. p. 23-36.

¹⁵ Para conhecer as reflexões promovidas pela Rede Brasileira de História Pública - RBHP, ver, entre outros: MAUAD, Ana Maria; ALMEIDA, Juniele Rabêlo de; SANTHIAGO, Ricardo (org.) *História pública no Brasil: sentidos e itinerários*. São Paulo: Letra e Voz, 2016; MAUAD, Ana Maria; SANTHIAGO, Ricardo; BORGES, Viviane Trindade (org.) *Que história pública queremos?* São Paulo: Letra e Voz, 2018; ALMEIDA, Juniele Rabêlo de; MENESES, Sônia. *História pública em debate: patrimônio, educação e mediações do passado*. São Paulo: Letra e Voz, 2018.

a história do trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho brasileira. Exemplos interessantes são as ações desenvolvidas pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio do seu Centro de Memória.

Em primeiro lugar, destaca-se a manutenção e a organização de acervo de documentos da Justiça do Trabalho regional. Por meio de parcerias com universidades (como a Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG - e a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas) e agências de fomento (como a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais - FAPEMIG), vêm sendo mantidas equipes de trabalho para descrição e organização das fontes. Além de disponibilizar um acervo que permite a ampliação do espectro de fontes sobre a história do trabalho no Brasil republicano, o trabalho de orientação de estagiários (estudantes de graduação), realizado por historiadores e juristas, das universidades e TRT/MG, tem propiciado a formação de pesquisadores capacitados para interagir com essa tipologia de fontes de maneira mais eficaz.

A organização de exposições temáticas com narrativas acerca do trabalho tem sido uma outra ação recorrente do Centro de Memória. A exposição de longa duração ora vigente, “Trabalho e Cidadania”, tem como objetivo

[...] refletir a respeito das concepções de trabalho para a população do Brasil nos diversos contextos históricos do país, cruzando com a discussão a respeito da construção da nossa cidadania e abordando, a partir de dado momento, os caminhos da ordenação do mundo do trabalho em nosso país.¹⁶

Montada a partir de documentos diversos e com potencial para atender aos interesses de diferentes públicos (em termos de formação intelectual e faixa etária, por exemplo), a exposição foi reconstruída, em tempos de isolamento social pela pandemia da Covid-19, em formato virtual.¹⁷

¹⁶ Informação disponível no *site* institucional <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/centro-de-memoria/exposicao-trabalho-cidadania>. Acesso em: 30 jul. 2021.

¹⁷ A visita virtual pode ser feita no *link* <https://www.eravirtual.org/centrodememoria-trt/>. Acesso em: 30 jul. 2021.

O Centro de Memória do TRT/MG promove também ações educativas, algumas delas com largo histórico. O “Programa Justiça e Cidadania” articula três atividades entre si: a visita à exposição “Trabalho e Cidadania”; a realização de uma audiência trabalhista simulada, conduzida por um magistrado, em que os estudantes atuam como sujeitos (reclamante, reclamado, testemunhas, advogados e secretário de audiência), a partir de orientações de um processo fictício montado pela equipe do Centro de Memória; e uma visita ao plenário do TRT onde assistem à parte de uma sessão de julgamento de 2º grau. O Programa atende a estudantes de diferentes segmentos de ensino (Educação básica, Ensino Superior e Educação de Jovens e Adultos), de escolas públicas e privadas do estado.

A outra ação educativa, esta voltada para estudantes de graduação (sobretudo de Direito, mas também de outros cursos, sob demanda), é o “Laboratório Atividades Judiciais”, no qual são disponibilizados para consulta alguns autos judiciais de guarda permanente da instituição. O acervo, que tem processos datados desde 1936, é conhecido com a supervisão da equipe técnica do Centro de Memória e dos docentes que solicitam a visita das turmas, com vistas ao conhecimento básico da atuação da Justiça do Trabalho e, ainda, do desenvolvimento da doutrina trabalhista no Brasil republicano, por meio da manipulação e da análise de documentos selecionados.

A atuação do Centro de Memória da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região soa como um convite para a Justiça do Trabalho no Brasil, nesses tempos de crise e tantas redefinições: o de integrar o movimento de história pública, a partir de suas (muitas) potencialidades.

Um convite que anuncia um destino contemporâneo para a relação entre memória e história do trabalho no Brasil. Não o destino final, tampouco o único. Mas, certamente, um destino possível, que abre horizontes interessantes para que a sociedade amplie sua compreensão da historicidade e da complexidade do fenômeno do “trabalho” em nosso país. Numa paráfrase do verso de Manoel de Barros que dá epígrafe a este texto, um destino cujas paisagens do caminho permitirão aos viajantes que “[...] os olhos vejam, as lembranças revejam e a imaginação transveja.” Um destino que abrirá, a diferentes sujeitos de diferentes lugares sociais, possibilidades de “transver os mundos do trabalho”.

REGULAÇÃO LABORAL, ESTADO DE BEM-ESTAR E ESTADO NACIONAL: 80 ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO*

Rubens Goyatá Campante**

INTRODUÇÃO

Uma boa maneira de comemorar os 80 anos da Justiça do Trabalho é refletir sobre os processos históricos que a geraram e com os quais ela, a partir de sua implantação, manteve uma relação dialógica, influenciando-os e sendo influenciada por eles. Tais processos são *a construção de um Estado de Bem-Estar social - que tem no Direito do Trabalho um de seus elementos mais importantes - e a construção do Estado-nação no Brasil.*

O marco temporal que usaremos não será 1941, ano em que a Justiça do Trabalho foi oficialmente inaugurada no país, mas 1930. Em outubro de 1930, a República Velha, que substituíra o Império, foi sepultada com um movimento que levou Getúlio Vargas ao poder. Menos de um mês depois, ele anunciou a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, cujo objetivo declarado era fomentar a legislação trabalhista e previdenciária, por um lado, e o desenvolvimento econômico no sentido da industrialização do país, por outro. Ou seja, *estimular, conjuntamente, o Estado de Bem-Estar social e o capitalismo no Brasil, por meio de uma ação deliberada e firme do Estado, passo decisivo para a formação do Estado-nação.* 1930 não foi exatamente o ponto zero de todas essas dinâmicas. Elas já existiam em nosso país, mas receberam um estímulo crucial e inédito a partir de então. E o Brasil nunca mais seria o mesmo.

Começaremos por analisar a gênese e as características do Estado de Bem-Estar social (e o papel do Direito do Trabalho nele, enquanto luta contra a mercantilização total do trabalho) ligando tal

* Artigo enviado em 10.09.2021 - autor convidado.

** Pesquisador da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

modelo de Estado social a um modo de arranjo político específico da modernidade: o Estado-nação, formado pela concentração simultânea, em determinado território, de capital econômico e de meios de coerção nas mãos de um governo central. Veremos, depois, na seção seguinte, em que faremos um resumo da trajetória da Justiça do Trabalho no Brasil, que não se pode compreender tais questões sem levar em conta a regulação do trabalho e, no caso do Brasil, o papel da Justiça do Trabalho em tal regulação.

ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL E ESTADO-NAÇÃO NO OCIDENTE E NO BRASIL

Estado de Bem-Estar Social, tradução da expressão inglesa *Welfare State*, é um termo que desafia definições inequívocas. Trata-se de concepção vaga e sujeita a várias abordagens, distintas em termos da posição ideológica das pessoas e também em razão dos diversos campos de atuação/conhecimento: bem-estar social é encarado de diferentes formas e com diferentes pesos em certos elementos por economistas, sociólogos, juristas, filósofos, antropólogos etc.

"Bem-Estar Social" é, portanto, uma noção inapelavelmente vaga e dúbia, surgida há pouco tempo. Pertence à mesma "família" de outras noções coletivas como interesse público, vontade popular, vontade geral e, especialmente, bem comum. Sobre esta última noção, bem comum, fala-se, entretanto, há séculos, pelo menos na civilização ocidental, desde a era da Grécia clássica, 2.500 anos atrás. Sobre ela, o filósofo espanhol José de Ferrater Mora notou:

A partir do momento em que se suscitou o problema da natureza da sociedade humana agrupada em Estados que podem, ou devem, proporcionar a seus membros um bem ou uma série de bens para facilitar sua subsistência, bem-estar e felicidade levantou-se a questão ulteriormente denominada do "bem comum".¹

Ferrater Mora situa as discussões sobre o bem comum nas obras dos sofistas e de Platão e considera que Aristóteles foi o primeiro a tratar formal e explicitamente da questão "[...] quando indicou que

¹ FERRATER MORA, José de. *Dicionário de filosofia*, Tomo I. São Paulo, Ed. Loyola, 2000. p. 287.

a sociedade organizada num Estado tem de proporcionar a cada um dos membros o necessário para seu bem-estar e para sua felicidade como cidadão."²

Note-se que Ferrater Mora menciona "Estado" e "bem-estar" na passagem. Ou seja, mesmo que a expressão literal "Estado de bem-estar social" não estivesse presente no léxico antigo e medieval, *a questão do que era melhor e desejável para a coletividade como um todo e para cada um dos cidadãos tinha importância política e ética*. Era algo considerado, discutido e mencionado, sob o rótulo do "bem comum". À coletividade, encarnada no "Estado", caberia responsabilidade por esse "bem comum". Deve-se qualificar, contudo, o que significavam Estado e bem comum.

O Estado a que pensadores como Aristóteles e São Tomás de Aquino faziam referência não é *exatamente* o Estado-nação moderno. Há semelhanças e continuidades entre poleis antigas como Atenas e Esparta ou reinos medievais, de um lado, e os Estados nacionais atuais, de outro. Há, contudo, diferenças marcantes também, especialmente em relação ao nível de centralização política, de uniformização administrativa e de desenvolvimento econômico logrado por essa forma de organização política e administrativa tipicamente contemporânea que são os Estados nacionais.

Eles não existiam antes do século XVII, garante Charles Tilly, em seu livro "*Coerção, capital e Estados europeus*". Tal forma de organização política, que estabelece o padrão do mundo atual, surgiu na Europa, cujos povos e territórios eram até então governados e dominados por cidades-estado, federações e impérios - formas de Estado, sobretudo a cidade-Estado, que tiveram bastante sucesso durante longo tempo e poderiam ter continuado não fosse a pressão militar dos Estados-nação, afirma Tilly. O Estado-nação difere dessas outras formas, porque governa um território contíguo e as cidades contidas dentro dele, e os governa por intermédio de uma organização que é diferenciada no plano interno e separada de outros aspectos da organização social.³

A concentração extrema e concomitante de capacidade de coerção/centralização política, de um lado, e de formação de capital,

² FERRATER MORA, 2000, p. 287.

³ TILLY, Charles. *Coerção, capital e Estados europeus*. São Paulo: Editora USP, 1996. p. 25-26.

de outro, gerou os Estados Nacionais modernos, assevera o autor. A capacidade de coerção e centralização política derivou da relação dos poderes centrais com os potentados locais, usualmente senhores rurais que exerciam, eles próprios, coerção sobre populações submetidas. Poderes centrais perseguiram a capacidade de coerção para viabilizar a atividade fundamental que motivou a cristandade europeia por séculos: a guerra. Esta nunca foi, certamente, privilégio europeu, mas a Europa, a partir do ano 1000, diferiu do resto do mundo, já que possuía múltiplas organizações políticas independentes em situação de beligerância crônica entre si, e, além disso, uma densa rede de cidades comerciais que multiplicavam o capital. Tributar o capital comercial era a mais eficiente forma de conseguir recursos para a guerra externa e também para o controle interno sobre as populações, necessário especialmente para o recrutamento (a princípio forçado, via de regra) de homens para as funções bélicas.

Estados nacionais nasceram em regiões onde havia tanto governos centrais relativamente poderosos quanto ricas cidades comerciais, das quais os governantes extraíam recursos para fortalecer exércitos e administração. Esse tipo de Estado desenvolveu-se primeiramente na Inglaterra e na França, onde a crescente comercialização deu aos soberanos que controlavam grandes territórios novas condições de acesso ao capital.⁴

Fica claro, portanto, que *o capitalismo e o Estado-nação moderno nasceram formando-se um ao outro*. E que é falsa a narrativa liberal de que o capitalismo, que dispensaria qualquer intervenção na medida em que se autorregularia, surgiu espontaneamente, surgindo depois o Estado a intervir de forma nociva sobre ele.

O argumento de que Estado-nação moderno e capitalismo se alimentaram um do outro é defendido por Karl Polanyi. Ele analisa o surgimento da "sociedade de mercado" na Europa, e, especialmente, na nação que liderou, no século XIX, tal processo: a Inglaterra. Para Polanyi, a sociedade de mercado, transformação crucial que gerou o capitalismo, representou a mercantilização

⁴ TILLY, 1996, p. 87.

completa dos três mais importantes fatores de produção da economia: a terra, o dinheiro e o trabalho.⁵

A mercantilização da terra foi obtida pelo fim da antiga tradição de acesso comum, coletivo, a amplas áreas rurais. Os *enclosures* (fechamentos) dos campos ingleses restringiram drasticamente a área e o acesso da população rural aos *commons* - terras de uso costumeiramente coletivo. E o desenvolvimento do sistema de transportes viabilizou o incremento da comercialização dos bens produzidos pela terra.

A mercantilização do dinheiro fez com que a moeda, de seu uso original como meio de referência e pagamento de bens e serviços, ganhasse também a característica de algo vendável em si, cujo preço era os juros e cujos "comerciantes" eram o sistema bancário. O lastreamento do dinheiro em algo físico, palpável, no caso, um mineral relativamente raro e tradicionalmente valorizado como o ouro, expressou essa conversão de um símbolo, como o dinheiro, em mercadoria. O padrão-ouro, que preconizava que todo dinheiro circulante na economia mundial deveria ter uma correspondência exata em ouro, foi a referência do comércio mundial e um elemento importante da própria formação e constitucionalização dos Estados nacionais modernos, na medida em que estes se organizaram, especialmente através de bancos centrais, para defender as moedas nacionais.

Finalmente, a mercantilização do trabalho impediu que a maioria dos pobres garantisse a sobrevivência por outro meio que não a venda de sua força de trabalho no chamado "mercado de trabalho". Esse processo foi instituído pioneiramente na Inglaterra da primeira metade do século XIX, como uma reação excessiva a sistemas de proteção sociais autoritários e cada vez mais inadequados economicamente, pois o país já mercantilizara quase totalmente a terra e o dinheiro - mas não o trabalho. A mercantilização do trabalho inglesa instituiu o padrão a ser seguido em outros países. A criação de um "mercado" de mão de obra, a mais potente de todas as instituições modernas, garante Polanyi, jogou massas de

⁵ POLANYI, Karl. *La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 1992.

trabalhadores rurais nas cidades industriais do país, fadados a vender sua força de trabalho em jornadas insalubres de 12, 14 horas ou mais. A desumanidade desse sistema era tamanha que teve impacto quase imediato na opinião pública mundial.⁶

⁶ Polanyi lembra que a Inglaterra tinha uma longa e robusta tradição de proteção social, que só foi abolida em 1834, quando a Revolução Industrial já iniciara. Até o século XVI, a Igreja Católica, e especialmente os mosteiros, encarregavam-se, em boa medida, da assistência aos mais necessitados. Expulsos a Igreja Católica e os mosteiros por Henrique VIII, essa tarefa foi assumida pelas paróquias, que se organizavam para a arrecadação e a distribuição dos serviços. Muitas vezes, a ajuda resumia-se a comida e abrigo. Aos bêbados e aos mendigos considerados capazes não se ajudava, eram presos e/ou forçados a trabalhar; além disso, para aliviar os custos suportados pelas comunidades e para pagar em parte a ajuda recebida, os pobres, quando minimamente aptos, podiam ser obrigados a trabalhar por qualquer remuneração e em quaisquer atividades nas chamadas *workhouses* - "casas de trabalho". Com cada paróquia organizando seu sistema de proteção social, os resultados eram desiguais, algumas tinham estruturas bem geridas e humanitárias de auxílio, em outras, a proteção comunitária mal existia ou as *workhouses* eram estruturas cruéis de exploração. Com isso, os pobres migravam para as "melhores" paróquias. Foi promulgada, então, a Lei de Assentamentos, em 1662, estabelecendo que os desvalidos tinham de permanecer em suas comunidades de origem. Em 1795, esta lei foi revogada, passo fundamental, lembra Polanyi, para o estabelecimento definitivo de um mercado de mão de obra no país. No mesmo ano, porém, teve origem um novo sistema de proteção social, criado na paróquia de Speenhamland por conservadores preocupados com a carestia gerada pelas guerras napoleônicas e temerosos da agitação social oriunda dos exemplos das revoluções francesa e norte-americana. Ele previa um subsídio comunitário aos salários. O esquema não foi transformado em lei nacional, mas se alastrou pela maioria das paróquias, pois, a princípio, agradava a patrões e empregados. Aos primeiros porque lhes permitia pagar quase nada a seus empregados - a comunidade completava o restante para se chegar ao patamar mínimo de renda; aos segundos, obviamente, por terem assegurados seus salários básicos. No entanto, o esquema logo começou a fracassar. As paróquias, que suportavam o custo do esquema, começaram a se esquivar do financiamento. Para os trabalhadores, o piso salarial logo se transformou, na prática, no teto, que ainda se desgastava com a inflação de preços e nem sempre era corrigido a contento, devido ao subfinanciamento do sistema. Impedidos legalmente de se associarem, viram-se, na verdade, atados a uma "armadilha de pobreza" e não tinham qualquer estímulo na produtividade - afinal, não importava o quanto e como trabalhassem, seu salário básico (e cada vez mais insuficiente) seria o mesmo. Com isso, os patrões logo começaram a enfrentar uma queda dramática na capacidade produtiva dos empregados, que assumiu, segundo Polanyi, níveis de calamidade nacional. Além disso, o sistema de Speenhamland trazia uma inadequação profunda: representava um reforço do paternalismo antimercado numa época em que a Revolução Industrial e a mercantilização da terra e do dinheiro já estavam bem desenvolvidas. O capitalismo inglês estava amadurecendo, mas não podia se implantar definitivamente com um sistema de salários publicamente subsidiados. Foi como uma reação profunda, portanto, a esse sistema desastrosamente implantado de proteção comunitária que se aboliram, em 1834, todas as formas de legislação social na Inglaterra. O trabalho foi definitivamente transformado em mercadoria, gerida pelo paradigma da compra e venda. (POLANYI, 1992). O Direito do Trabalho formou-se contra esse paradigma.

A mercantilização do trabalho gerou, obviamente, reações da sociedade e dos trabalhadores. Os diversos tipos de reações e lutas contra as espoliações que acompanharam o estabelecimento do Estado Nacional moderno e do capitalismo constituíram a cidadania moderna. Uma das reações foi o surgimento do Direito do Trabalho, contra a mercantilização do trabalho, contra a tendência jurídica inicial de situar a questão do trabalho dentro do paradigma civil da compra e venda, que se dá sob a égide da plena autonomia da vontade e da igualdade de condições das partes contratantes.

Quanto à noção de “bem comum”, significava, especialmente na Europa cristã, pré-moderna e tomista, uma visão do ser humano primordialmente como ser social, inscrito em uma ordem que deveria refletir, por dedução racional, a ordem natural - expressão, por sua vez, da ordem eterna e divina. As bases dessa ordem social seriam o consenso, não a cisão ou o conflito, e a virtude, não o interesse individual. Consenso e virtude em prol de uma ideia transcendente de bem comum. Uma visão de mundo que se preocupava com agressões do “Estado” não tanto a indivíduos, mas ao corpo social. Havia uma noção forte de pertencimento e inclusão social dos cristãos, “filhos de Deus”, mas essa “inclusão” seria “naturalmente desigual”, pois a hierarquia organicista era fundamental – as afinidades dessa visão de mundo com a liberdade individual ou a igualdade eram fracas. Além da hierarquia, era crucial, também, o equilíbrio entre os poderes senhoriais, em uma ordem política e jurídica que não tinha o mesmo nível de centralização e uniformidade existente no Estado-nação moderno. Um arranjo político em que, a par do poder central, havia vários focos de poder e jurisdições particulares: corporações, Igreja, potentados rurais, chefes de guerra, universidades etc. Manter esse equilíbrio, impedir que o poder de um senhor, instituição ou órgão se sobrepusesse ao de outros, era objetivo dessa noção de bem comum.

No Brasil, a formação do Estado-nação foi complicada e tardia, em relação ao padrão europeu. Primeiro, o que existiu, até o fim do ano 1700, foi uma América portuguesa, e não propriamente o Brasil. A transformação dessa América portuguesa em um país unitário não era algo garantido de antemão, não estava “escrita nas estrelas”. Resultou, na verdade, de processos históricos ocorridos na primeira metade de 1800, basicamente entre 1808, com a transmigração da corte lusa para cá, e 1840, com a subida precoce de Dom Pedro II ao trono. Tais

processos poderiam ter tido outro desfecho, e a luso américa poderia ter seguido o destino da hispano américa e ter se fragmentado em várias nações.⁷

E o papel da guerra e da centralização política, de um lado, e da formação de capital, de outro, na América Lusa e no Brasil?

O Brasil formou-se na guerra, mas não na guerra entre países, como na Europa.⁸ Formou-se na guerra interna, de invasão e conquista desse imenso torrão centro-oriental da América do Sul. Invasão e conquista que começaram há meio milênio e perduram ainda hoje, quando há, nos confins amazônicos, povos originais da terra encantados pela expansão da sociedade brasileira.⁹ A principal característica dessa dinâmica de invasão, conquista e expansão contínua de fronteiras internas é seu caráter dilatado no tempo, difuso. Não é uma "guerra" tradicional, oficial, declarada, circunscrita a um período definido de tempo. Mas é uma conflituosidade extrema, ora suspensa e latente, ora explodindo repentinamente em espasmos de violência - trazendo, por isso, mais insegurança e imprevisibilidade. "Guerra" em que o inimigo não é externo, mas interno. Os mais óbvios, os povos originais que estão tendo as terras invadidas desde 1500, mas também os negros trazidos como escravos, os quilombolas, os posseiros de

⁷ Basicamente, a capacidade de articulação das diversas elites regionais da América portuguesa, que tinham uma pauta comum na defesa da ordem escravista, proporcionou essa unidade. Compreendendo a independência como um processo que não se esgotou em 1822, houve, durante esse período crítico, mobilização e luta popular, ao contrário do que muitos pensam, expressa nas inúmeras rebeliões, especialmente no período regencial, entre a renúncia de Pedro I e a subida de Pedro II ao trono. Ao fim e ao cabo, porém, o que havia de mais organizado e organizável no país eram essas diversas elites regionais, que convergiram em torno do propósito da unidade territorial.

⁸ A única guerra externa de vulto empreendida pelo Brasil foi a Guerra do Paraguai, em 1864-1870. Teve consequências importantes na solidificação das forças armadas brasileiras, até então, especialmente o exército, reduzido, desprezado e mal treinado, assim como na decadência da Monarquia. Mas não teve o impacto profundo e de longo prazo que a beligerância endêmica europeia teve para a formação de estados nacionais.

⁹ Ainda que o contato com os povos originais da terra nem sempre fosse, a princípio, violento, costumava trazer-lhes, ao fim, consequências adversas, como a deculturação e a marginalização. Sem esquecer, é claro, o extermínio, seja pela violência direta, seja pela ação de germes e microrganismos com os quais os indígenas americanos não estavam acostumados e que os devastavam - essa "guerra bacteriológica", a princípio e geralmente não intencional, foi um fator crucial, nas Américas de norte a sul, para facilitar a conquista, pelos povos europeus, dessas terras, a maior operação de invasão da história da humanidade até agora.

terra em conflito com poderosos, os "vadios" e marginalizados. Hoje os "elementos suspeitos", favelados, negros, homossexuais, jovens pobres, mulheres insubmissas, e ainda os índios e os sem acesso à propriedade no campo e na cidade. Inimigos internos, boa parte do próprio povo brasileiro, sempre vista com um misto de desdém e receio.

Construiu-se, aqui, portanto, uma sociedade de fronteiras, não só no sentido físico, territorial, de um país que, ao longo de 500 anos, foi paulatinamente contactando, aculturando, expulsando e aniquilando os povos originais da terra. Sociedade de fronteiras também no sentido do choque, geralmente trágico, entre etnias, classes sociais, padrões culturais e tempos históricos.¹⁰ E, como consequência dessa sociedade de expansão de fronteiras, físicas e imateriais, uma imensa exclusão, uma imensa periferia, reforçada pela escravidão e seu legado ainda presente em termos políticos, econômicos, socioculturais etc. Exclusão principalmente em relação aos padrões de vida material e cultural da civilização ocidental, dos quais uma parcela minoritária e elitista da

¹⁰ Esse descompasso entre padrões culturais e tempos históricos é o desencontro entre o Brasil cosmopolita, plenamente engatado nos padrões de vida e mentalidade do mundo ocidental, e o restante do Brasil. Gilberto Freyre, mirando o Império, deu o seguinte testemunho desse desencontro: "Só uns tantos homens, entre os quais se incluía o próprio Imperador [...] tinham conhecimento dentre os brasileiros natos, da Europa de John Stuart Mill, das saias rodadas [...] de George Sand, das carruagens inglesas de quatro rodas e de Pio IX. Isto é, participavam plenamente da cultura contemporânea [...]. O Brasil de meados do século XIX não era só constituído por vários Brasis, regionalmente diversos: também por vários e diversos Brasis quanto ao tempo ou à época vivida por diferentes grupos da população brasileira." (FREYRE, Gilberto. *Vida social no Brasil em meados do século XIX*. Rio de Janeiro: Artenova, 1977. p. 39). Ainda que os meios de comunicação, tanto os de transporte quanto o rádio, primeiro, seguido pela TV e agora pelo celular e mídias eletrônicas, tenham diminuído tais distâncias, ainda que tenha aumentado a parcela de brasileiros que partilham plenamente a cultura contemporânea dos países centrais, o desencontro permanece. Mesmo nas amplas regiões mais antigas e estabelecidas do país, nas grandes e já centenárias capitais do Brasil litorâneo, de Porto Alegre a Belém do Pará, nas Minas Gerais que foram, no século 1700, pontas de lança de uma sociedade mais urbana e diversificada no país, no Brasil urbano e "moderno" enfim, mesmo aí o choque entre o arcaico e o moderno permanece. Seja porque os tipos psicossociais subsistem por muito tempo, até depois que as condições materiais objetivas que os geraram são superadas; seja porque o Brasil rural, das fronteiras físicas, das frentes de expansão, segue impactando profundamente o Brasil das grandes cidades e regiões metropolitanas, que tem uma enorme periferia de gente expulsa do campo pela falta de acesso e regularização da propriedade - e que mantém tal carência nas cidades.

população supõe ser portadora, enquanto, na verdade, faz de si própria, e de seu país, mera periferia do Ocidente.¹¹

Não é, definitivamente, o mesmo tipo de guerra que formou os Estados nacionais europeus. Não leva, pelo menos não na intensidade lá ocorrida, a uma concentração de meios de coerção nas mãos do Estado. Boa parte da violência contra o inimigo interno, aqui, ficou a cargo de particulares. Antes de Vargas, antes de 1930, a centralização política sempre foi relativa no Brasil. Existia, em certo grau, inclusive porque vários governantes a perseguiram, mas não levou a um inegável monopólio dos meios de coerção nas mãos do poder central.

Quanto à formação de capital, ao desenvolvimento da economia capitalista, na época da América lusa, houve ciclos importantes, nomeadamente o do açúcar, no Nordeste, ou do ouro, em Minas Gerais. A atividade econômica mais importante e lucrativa, porém, era o tráfico de escravos no Atlântico Sul, que levava daqui mercadorias a serem consumidas pelas elites africanas que se envolviam com o negócio, como tabaco, açúcar, cachaça, tecidos e outros, e trazia de lá escravos capturados nas mais diversas e às vezes longínquas regiões do continente - e isso ultrapassou a chamada fase colonial, perdurou até o fim do tráfico, em 1850. Traficantes de escravos foram, durante muito tempo, os brasileiros que mais detinham capital, especialmente capital móvel, dinheiro. Costumavam, também, financiar grandes fazendeiros e intermediar a exportação de produtos agropecuários, outro negócio altamente lucrativo, que os ajudava a, como se diz no jargão economista, deter a liquidez financeira da agroexportação escravista.

Acontece que essa liquidez, essa formação de capital, era limitada por fatores políticos e culturais, extraeconômicos. O livro "*O arcaísmo como projeto*", dos historiadores João Fragoso e Manolo Florentino, traz informações cruciais.¹² Um achado interessante da rigorosa pesquisa documental dos autores foi o fato de que um número expressivo desses

¹¹ Pouca coisa pode ser tão danosa para uma nação como ter uma elite assim, que não se identifica com seu próprio país, mas com o dominador externo. Para mais detalhes e argumentos sobre o caráter periférico da burguesia brasileira no sistema capitalista internacional, e como isso está ligado a uma dominação interna de caráter particularmente intransigente e explorador, uma excelente fonte é a obra de Florestan Fernandes "*A revolução burguesa no Brasil*."

¹² FLORENTINO, Manolo; FRAGOSO, João. *O arcaísmo como projeto: mercado atlântico, sociedade agrária e elite mercantil em uma economia colonial tardia*: Rio de Janeiro, c. 1790-c. 1840. Rio de Janeiro: Ed Civilização Brasileira, 2001.

traficantes e intermediadores, que amealhavam enormes fortunas em dinheiro, deixavam, depois de alguns anos, tais afazeres e se tornavam fazendeiros e/ou grandes proprietários urbanos. O tráfico de escravos não foi negócio altamente lucrativo somente no circuito Brasil-África, no Atlântico Sul. A Inglaterra amealhou boa parte de seu capital comercial, que financeira, mais tarde, sua Revolução Industrial que mudou o mundo, com o tráfico de escravos. No Brasil, entretanto, boa parte dos comerciantes negreiros imobilizavam, literalmente, o capital adquirido, tolhendo, assim, o próprio desenvolvimento de um capitalismo moderno - daí o "arcaísmo como projeto", referido pelos autores. As firmas de tráfico de escravos, "[...] depois de vinte ou trinta anos de funcionamento contínuo, seus responsáveis acabavam por abandonar os misteres mercantis, transformando-se em rentistas urbanos e/ou senhores de terras e de homens."¹³ Não era a busca de maior estabilidade, garantem os autores, que justificava essa tendência, mas

[...] a presença de um forte ideal aristocratizante, identificado ao controle de homens e à afirmação de certa distância em relação ao mundo do trabalho. Nada mais natural, em se tratando de uma elite mercantil forjada em meio a um sistema no qual a produção escravista pressupunha a contínua reiteração da hierarquização e exclusão dos outros agentes sociais.¹⁴

Ou seja, um padrão, ressaltam os autores, "[...] que não se restringe ou se esgota no mercado, pois tem na cultura - especialmente na cultura política - um momento fundamental."¹⁵ Não havia, concluem Fragoso e Florentino, contradição profunda entre a hegemonia do capital mercantil e o funcionamento de uma economia agroescravista. Até meados de 1800 a formação de capital, no Brasil, restou encruada não só por nossa situação colonial como por essa mentalidade pré-capitalista, impedindo, em boa medida, que o capitalismo cumprisse a função que cumpriu na Inglaterra e em outros países ocidentais, de superar, tanto no aspecto econômico como social e político, uma sociedade arcaica.

¹³ FLORENTINO, FRAGOSO, 2001, p. 228.

¹⁴ FLORENTINO, FRAGOSO, 2001, p. 231-232.

¹⁵ FLORENTINO, FRAGOSO, 2001, p. 236.

O grande impulso para a formação de capital na economia brasileira ocorreu na segunda metade de 1800, a partir do fim do tráfico escravista, e, especialmente, do início do ciclo do café, a princípio no Rio de Janeiro e depois se concentrando definitivamente em São Paulo.

São Paulo, antiga província pobre, que dera à América Lusa os bandeirantes, grandes escravizadores e algozes de índios, expansores do território luso-americano, descobridores das minas, mas que, mesmo assim, permanecia marginalizada no contexto colonial, projetou-se, com o café, à linha de frente da economia brasileira, no início de 1900, com uma incipiente industrialização, realizada com braço operário imigrante e com capitais excedentes da cafeicultura. Não era, contudo, um padrão de industrialização autossustentável, uma industrialização de base, de bens de capital. Era fundamentalmente uma indústria de bens de consumo. A indústria de base, ou de bens de capital, como se diz em termos econômicos, capital que gera novos capitais, que estabelece a plataforma a partir da qual um país efetivamente se industrializa, esta começou no Brasil com Vargas, a partir de 1930.

Este foi, portanto, o cenário em que o Direito e a Justiça do Trabalho, elementos cruciais do Estado de Bem-Estar social, foram criados no Brasil: um país em que o Estado-nação ainda não se encontrava razoavelmente solidificado, pelas carências tanto de formação de capital quanto de concentração estatal dos meios de coerção.

Regular um aspecto tão central da vida moderna como o trabalho é algo impactante, por si só. No Brasil, esse impacto foi ainda maior pelos fatos e fatores apresentados acima. O Direito e a Justiça do Trabalho são fundamentais em nossa história, não só porque estão relacionados ao Estado de Bem-Estar social, o que acontece em vários países, mas pela particularidade de estarem relacionados, também, à própria formação do Estado e do capitalismo brasileiros.

Analisemos, nas páginas seguintes, essas complexas relações.

A TRAJETÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA HISTÓRIA BRASILEIRA

Havia normas trabalhistas e previdenciárias no Brasil antes de 1930. Regulavam, principalmente, o labor de categorias de trabalhadores mais importantes para uma economia agroexportadora, como ferroviários e portuários. Tais regras, contudo, eram incipientes, assistemáticas e, sobretudo, nem sempre efetivas - pelo formalismo do

sistema jurídico que abordava a questão do trabalho sob a ótica do paradigma civil da compra e venda e pela resistência do empresariado. Este, em sua esmagadora maioria, tinha o discurso de que o trabalho era uma espécie de "profilaxia social". Profilaxia é o ramo da medicina que cuida da prevenção de doenças. A "doença" que o trabalho evitaria, na visão das classes dominantes, seria a suposta tendência de os pobres caírem no ócio, nos vícios, na depravação, sem o trabalho que lhes era "oferecido" pelos empresários, quase sempre em condições aviltantes e sem outra retribuição que não a pecuniária.

A tradição na qual Getúlio Vargas formou-se, o positivismo, encarava o trabalho de outra forma. Era um positivismo em sentido amplo, não era uma quase religião, como alguns poucos seguidores de Augusto Comte o professavam. Era uma ideologia política, forte especialmente no sul do Brasil e na região platina, que mesclava certo progressismo social (sem chegar, contudo, ao igualitarismo esquerdista), intervencionismo econômico e autoritarismo político. O nacionalismo e a crença nas virtudes do Estado eram também marcas dessa visão de mundo.

Por isso o governo Vargas representou, como já dissemos, um impulso fundamental na construção do Estado nacional (ao incrementar tanto a acumulação capitalista quanto a centralização estatal) e do Estado de Bem-Estar social brasileiros.

Nos primeiros anos da década de 1930, portanto, dinamiza-se a criação de leis trabalhistas e previdenciárias, mas ainda sem uma sistematicidade interna. Em 1932 são criadas, no âmbito do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento. Aquelas tinham competência para julgar conflitos trabalhistas individuais, mas a execução de suas sentenças, contudo, ficava a cargo da Justiça civil. Estas tentavam arbitrar e conciliar conflitos trabalhistas coletivos, mas sequer expediam sentenças. De qualquer forma, foram os embriões da futura Justiça do Trabalho. A ideia de uma Justiça do Trabalho que não somente julgasse, mas fizesse cumprir suas decisões, surgiu da prática pioneira das Juntas de Conciliação e Julgamento, mas tal prática rendeu mais frutos ainda. Uma parte substancial das leis e dos princípios do Direito do Trabalho brasileiro foi criada com base nas experiências adquiridas no cotidiano, ao se analisarem casos concretos que chegavam às Juntas e Comissões e que, por meio do instituto da "avocatória", eram enviados à consideração do Ministro

do Trabalho. A advocatória era a possibilidade de as partes recorrerem ao Ministro do Trabalho, caso discordassem de uma decisão das Juntas, ou de este chamar a si o processo, caso o julgasse social e/ou juridicamente relevante.

A Constituição de 1934 previu a criação da Justiça do Trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho. Tal Constituição, de vida curta - seria revogada pela Carta autoritária de 1937 que instituiu a ditadura aberta do Estado Novo -, foi uma concessão estratégica de Vargas a forças que ele derrotara militarmente no levante de 1932. O federalismo da República Velha veiculava uma descentralização política que beneficiava, principalmente, o poderoso estado de São Paulo, vindo atrás alguns estados como Minas, Rio Grande do Sul, Bahia, Pernambuco. O restante do Brasil era marginalizado. Em 1932, os paulistas, compreensivelmente desgostosos com a perda do protagonismo político que a centralização varguista lhes impusera, pegam em armas.¹⁶ Após derrotá-los, Vargas estende a mão e lhes concede o *slogan* de suas reivindicações: uma nova Constituição.¹⁷

A Constituição de 1934 determinava que a Justiça do Trabalho fosse criada através de um Projeto de Lei específico. A autoria do Projeto coube a Oliveira Viana, assessor especial de três Ministros do Trabalho, de 1932 a 1940, e intelectual influente e admirado por Vargas. Conservador, autoritário, católico e, ao mesmo tempo, cientificista, Oliveira Viana tinha o diagnóstico político de que o principal problema brasileiro era o privatismo de nossa cultura política, a incapacidade, tanto da maioria das elites quanto do "povo-massa", como ele chamava, de perceber a dimensão coletiva da vida, de superar o individualismo crasso, o "insolidarismo" social, o apoliticismo. A solução, para Viana, seria a educação cívica e política do povo e das elites por meio das associações de classe, o corporativismo.

Corporativismo foi uma visão de mundo disseminada no início do ano 1900, uma espécie de reação saudosista ao individualismo e à percepção de esgarçamento das referências sociais trazidos pela

¹⁶ A política militar paulista, então chamada de Força Pública, era maior e mais bem treinada que o próprio exército brasileiro, relegado pelo Império e pela República Velha. Vargas, entretanto, derrota os paulistas com este exército e com o auxílio das também poderosas Forças Públicas de Minas e Rio Grande do Sul.

¹⁷ A reconstitucionalização do país, após a revolução que levou Vargas ao poder em 1930, era o mote, mas o principal e verdadeiro objetivo paulista era reverter a centralização política varguista. Este não é alcançado.

modernização do mundo ocidental; saudosismo, como sói acontecer, um tanto forçado, pois idealizava o passado pré-moderno como uma época de concórdia e tranquilidade absolutas, o que não corresponde bem à realidade. De qualquer forma, seria um ideal de harmonia social o corporativismo, mas que possuía vários matizes políticos, desde aqueles mais autoritários, que previam as corporações submetidas a um Estado forte, àqueles menos estatistas, como o corporativismo católico, que postulava certa autonomia das corporações. Oliveira Viana considerava que, no Brasil, tal autonomia não seria desejável, pelo privatismo dominante em nossa cultura política.

Assim, os conflitos econômicos entre as classes sociais deveriam, necessariamente, ser mediados pelo Estado, ou seja, pela Justiça do Trabalho, a qual teria, inclusive, competência normativa para estabelecer regras gerais, a partir dos conflitos coletivos que julgasse. Houve forte contestação da tradição jurídica liberal e civilista brasileira em relação a esse propósito insculpido no projeto de Viana para a Justiça do Trabalho - tal competência normativa seria uma invasão da competência do Legislativo, algo inconstitucional, e típico do fascismo.

Viana contestou esse argumento. A competência normativa de tribunais trabalhistas, garantiu ele, existia mesmo em países democráticos, como Noruega, Dinamarca, Bélgica, Austrália, EUA, Nova Zelândia. Seu fundamento não teria a ver com o regime político, seria pragmático, necessário, por conta da natureza intrinsecamente econômica dos conflitos do trabalho. Para Viana, não seria desejável

[...] resolver os conflitos do trabalho de natureza coletiva, por meio de soluções singulares ou fragmentárias, limitada apenas a uma parte da classe ou da categoria, ou, como comumente acontece, a uma fábrica ou estabelecimento [...] as soluções parciais, restritas a uma empresa ou a um pequeno grupo de empresas e não à totalidade da profissão ou do ramo de atividade econômica, não instituem a paz econômica e social [...] o que vemos nas legislações contemporâneas do trabalho, no tocante ao julgamento dos conflitos econômicos, é o abandono progressivo das sentenças arbitrais ou coletivas com eficácia puramente *inter partes*.¹⁸

¹⁸ VIANA, Francisco José de Oliveira. *Problemas de direito corporativo*. Brasília: Editora Câmara dos Deputados, 1983. p. 97 e 107.

A solução *normativa*, generalizável, dos conflitos coletivos do trabalho era, para Viana, a questão principal, a razão de ser da Justiça do Trabalho, o que a diferenciaria substancialmente dos outros ramos do Judiciário. Certamente, o julgamento de causas individuais trabalhistas deveria ser diferente, para ele. Os ritos deveriam ser rápidos e simples, escapando do formalismo e das delongas processuais dos tribunais ordinários; os juízes, ao se depararem, na resolução de casos concretos, com inexistência de leis ou cláusulas contratuais, deveriam recorrer mais largamente a considerações de equidade e de relevância social, diferentemente de outros ramos do direito. Mas a competência normativa, no projeto de Viana, era o fulcro do sistema.

A negação, por Viana, do caráter fascista do projeto de Justiça do Trabalho deu-se em 1936/1937 - quando o nazifascismo estava no auge em todo mundo. De fato, não foi ao nazifascismo, à *Carta del Lavoro* de Mussolini, que Viana recorreu para se justificar. Para ele, seria necessário superar a tradição formalista e civilista do direito brasileiro e lançar os olhos ao exemplo do pragmatismo e realismo jurídicos da chamada Escola Sociológica do Direito Norte-Americano. O pragmatismo jurídico anglo-saxão compreendera, segundo Viana, a emergência de algo novo, estranho à velha escola civilista: a existência, a par dos sujeitos individuais, de sujeitos coletivos de direitos.¹⁹

Segundo o projeto de Viana, para esse novo sistema jurídico funcionar, seriam fundamentais os sindicatos e associações, tanto

¹⁹ Representantes de tal escola eram juristas como Louis Brandeis, Nathan Cardozo e Oliver Holmes Jr., que, na Suprema Corte norte-americana, apoiavam as políticas intervencionistas do *New Deal* do presidente Roosevelt, das quais Viana era um entusiasta. Como afirma Angela de Castro Gomes, "As idéias da nova escola sociológica norte-americana são parte essencial do modelo pelo qual Oliveira Viana entendia a fatura e a interpretação das leis. A insistência nesse ponto não é banal, pois ele também permite a discussão de uma das versões mais populares e recorrentes sobre nossa legislação sindical: a de que ela era mera cópia da legislação italiana, o que se estenderia para o Estado Novo, postulado como um regime fascista." No entanto, a mesma autora pontua, a seguir, que não se pode esquecer de que Viana fazia uma recepção *parcial, seletiva*, e não integral, do modelo jurídico-político norte-americano: "[...] é preciso compreender que a utilização da experiência norte-americana é, basicamente, um elogio ao *New Deal*, e não ao modelo político dos Estados Unidos. Não se trata da percepção dos Estados Unidos como o espelho de um futuro e desejado Brasil, e sim do interesse e admiração pelas iniciativas inovadoras no campo jurídico e político que consagram o intervencionismo econômico do Estado." (GOMES, Angela de Castro. *A práxis corporativa de Oliveira Viana*. In BASTOS, Élide R.; MORAIS, João Q. (org.) *O pensamento de Oliveira Viana*. Campinas: Ed. Unicamp, 1993. p. 45-46).

de padrões quanto de empregados, a unicidade e a verticalidade representativa (um só sindicato/associação da categoria em determinada base territorial), e a contribuição sindical obrigatória - expedientes necessários em vista do "insolidarismo" e da imaturidade política da maioria de nossa população.

As reações a esse projeto controlador foram diversas. Entre os trabalhadores mais organizados e politizados, de sindicatos mais autônomos e estabelecidos, houve forte resistência, contornada por repressão. Tais trabalhadores, entretanto, eram minoria. A massa de trabalhadores brasileiros, especialmente, os milhões que, cada vez mais, chegavam do campo para as cidades, tinham profunda gratidão e reconhecimento pelo governo Vargas, que lhes "dera" (era assim que a propaganda oficial apresentava) as leis trabalhistas e previdenciárias. Realmente, no campo do direito individual, vários benefícios, até então inexistentes, foram concedidos aos trabalhadores – salário-mínimo, férias, jornada de trabalho, descanso semanal, aposentadoria, entre outros. Em vista disso, o aspecto controlador e autoritário do sistema sindical não lhes importava muito.

Já entre os empresários, houve grande, e, ao fim, bem-sucedida resistência à fragmentação e subordinação de suas entidades representativas ao Estado. Viana não cedeu em seu propósito de que o Estado deveria controlar também as associações patronais, e Vargas acabou, a contragosto, demitindo-o do governo. O corporativismo brasileiro ficou, assim, um corporativismo maneta, em que o autoritarismo estatal só valia para os trabalhadores.

O autoritarismo, sem dúvida, marcou o Estado Novo implantado por Getúlio Vargas de 1937 a 1945. Mas não foi um regime propriamente fascista ou totalitário. Não havia, por exemplo, como no totalitarismo, a tentativa de mobilização integral da sociedade por um partido único, abrangendo todo o universo social, econômico e cultural da nação. Entre nós, o principal veículo do totalitarismo foi o movimento integralista, expressivo, embora não majoritário, em nossa sociedade, que apoiou Vargas na repressão que este lançou sobre a esquerda após a tentativa malograda de golpe desta em 1935, assim como na decretação do Estado Novo, em 1937. Logo depois, porém, em princípio de 1938, Vargas dissolveu e pôs na ilegalidade o integralismo. Alguns reagiram, tentando um golpe contra Vargas logo

depois. O malogro e, mais tarde, a derrota nazifascista na II Guerra diluíram definitivamente o movimento.

Destarte, a mescla entre um direito individual do trabalho progressista e um direito coletivo autoritário não tinha a ver com fascismo, que destruiu movimentos trabalhistas organizados, retirou vários direitos individuais já conquistados e dificultou, o quanto pôde, o acesso à justiça tanto nas lides individuais quanto nas coletivas. Tinha a ver com várias outras influências, a mais importante delas, a tradição do positivismo gaúcho platino na qual Vargas se formou. A contradição dessa tradição está expressa na bela frase de Alfredo Bosi, sobre a CLT: "Lei aberta ao trabalhador enquanto operário e fechada a ele enquanto cidadão."²⁰

Aberta aos trabalhadores enquanto operários pelos direitos individuais que lhe consignou, porém, note-se: somente aos trabalhadores urbanos, cujo modelo, naquele Brasil que se industrializava, que desenvolvia sua concentração de capital, era o operário, o trabalhador da indústria. Os trabalhadores rurais e domésticos ficaram de fora da CLT; só seriam lentamente incluídos décadas mais tarde. Além disso, a Justiça do Trabalho só se implantava nos grandes centros urbanos. Em Minas, por exemplo, só Belo Horizonte e Juiz de Fora possuíam Juntas de Conciliação e Julgamento, até o fim dos anos 1950. Nas demais cidades, as lides envolvendo trabalhadores urbanos eram resolvidas pela Justiça Comum. E, finalmente, a fiscalização do trabalho, tão importante quanto a Justiça do Trabalho, demora muito a se estruturar.

Esses foram alguns dos vários limites da regulação do trabalho no Brasil. Além desses limites, houve o contraponto de um Direito Sindical autoritário e, como vimos, só para os empregados.

Tais limites e contrapontos da regulação trabalhista contribuíram para relativizar o Estado de Bem-Estar social brasileiro. Não que este fosse uma quimera, mas não cumpriu toda sua potencialidade civilizatória, na medida em que, de certa forma, perpetuou a dicotomia entre modernidade e arcaísmo há muito presente neste país. Configurou-se uma modernização, sim, mas uma modernização, paradoxalmente, em que somente o centro da sociedade se moderniza, permanecendo uma ampla periferia mergulhada no arcaísmo, comprometendo e limitando, assim, a própria modernização do centro.

²⁰ BOSI, Alfredo. *Dialética da colonização*. São Paulo: Companhia das Letras, 1992. p. 297.

Vargas percebeu, de seu jeito, ainda na década de 1940, essa contradição - não, obviamente, em termos desse conceito de "modernização conservadora", que seria criado pelo sociólogo norte-americano Barrington Moore Jr. na década de 1970. Expressou-a, contudo, quando, no lançamento oficial da CLT, em 1943, declarou que os benefícios que os trabalhadores urbanos estavam recebendo deveriam ser estendidos ao campo, caso contrário haveria êxodo rural e superpovoamento das cidades, comprometendo a valorização do homem brasileiro trazida por tal legislação.²¹ Previu o que aconteceria, de fato, nas décadas seguintes.

De qualquer forma, a valorização referida por Vargas foi percebida por grande parte do povo brasileiro. A carência de um mínimo de ordem, de previsibilidade, de civilidade era tamanha que mesmo uma modernização parcial, conservadora, teve impactos profundos no imaginário social brasileiro. Vargas foi deposto em 1945, mas o varguismo dominou a Constituinte que redemocratizou o Brasil, em 1946. A Justiça do Trabalho deve a esse domínio o fato de ter saído do âmbito do Executivo, do Ministério do Trabalho, onde foi criada em 1941, para se tornar, em 1946, um ramo autônomo do Judiciário.

Em âmbito mundial, o contexto pós-Segunda Guerra trouxe mudanças significativas. Derrotados e profundamente desmoralizados o nazismo, o fascismo e outros regimes e ideologias autoritários de direita, a reação ao individualismo liberal passou a tomar outra forma: não mais, como no coletivismo de molde autoritário, a anulação forçada das diferenças individuais em nome do todo, da coletividade, do patriotismo, etc. A nova ordem democrática do pós-guerra pretendia contornar o *laissez-faire* por meio da social-democracia, que completava a universalização dos direitos civis e políticos e ainda introduzia, agora de modo firme e sistemático, um novo gênero de direitos, os sociais, dos quais o Direito do Trabalho era um dos carros-chefe.

Essa nova ordem combinava, depurando-as dos excessos, as matrizes do *interesse*, de origem liberal-burguesa e individualista, e do *público*, de origem democrática e social. O resultado é que os direitos humanos, que englobam os direitos civis, políticos e sociais, passam a ser entendidos sob a égide do *interesse público*, que valoriza a esfera

²¹ VARGAS, Getúlio Dornelles. *Coleção discursos*. Acervo Centro de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

individual de cada ser humano, mas a compatibiliza, regulando-a, com a esfera pública.

Assim, como salienta Mauricio Godinho Delgado, no pós-guerra, o Direito do Trabalho dos países centrais do Ocidente veiculou, de modo geral, essa noção de interesse público, conjugando, em termos políticos, o coletivismo e o individualismo e, em termos jurídicos, a coerência formal do processo legal e os compromissos sociais substantivos. Foi a partir desse contexto fundamentalmente democrático tanto do sistema político, em geral, quanto do direito coletivo do trabalho, mais especificamente, que o direito trabalhista pôde funcionar como um dos mais importantes mecanismos de distribuição de renda e poder no mundo ocidental, por meio do reconhecimento da necessidade de intervenção estatal para proteção do sujeito desprotegido da relação de emprego.²²

Já no Brasil, durante o interregno liberal democrático de 1946 a 1964, tanto o contexto político quanto o direito coletivo do trabalho receberam heranças autoritárias, mas foram se democratizando lentamente. Assim, a regulamentação trabalhista, com seus elementos tanto progressistas quanto autoritários, funcionou como uma espécie de "institucionalidade aberta", ou seja, sujeita ao contexto político-governamental, que encaminhava seus rumos numa direção mais conservadora ou mais progressista.

No governo Dutra, de 1946 a 1950, o encaminhamento foi claramente conservador e repressivo, especialmente no plano sindical. Já no segundo governo Vargas, no governo de Juscelino Kubitschek e de João Goulart, prevaleceu, neste plano, uma ambiguidade entre a autonomia e combatividade crescentes do movimento sindical e a manutenção da cooptação e do peleguismo, possibilidades amplamente inscritas no desenho institucional do direito coletivo celetista.

O fato é que a questão sindical e trabalhista esteve no centro do debate político e ideológico, especialmente a partir de 1950. No fim dessa década e início da década seguinte, a inflação, conjugada ao incremento da autonomia e organização dos sindicatos, aumentou o número de greves e sua politização. Também nessa época há o primeiro movimento de expansão da Justiça do Trabalho. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que então abrangia Minas Gerais

²² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

e Goiás, inaugura suas primeiras Juntas além de Belo Horizonte e Juiz de Fora. A Justiça do Trabalho, de forma geral, estava cada vez mais ativa e requisitada, equilibrando-se entre a concessão de direitos aos trabalhadores e as necessidades de combate à inflação que, na visão de alguns, impunham limites à expansão desses direitos.

Surgiu, também, nesse período, pela primeira vez no cenário público brasileiro, a questão agrária, articulando a terra e o trabalho. Ligas camponesas no Nordeste, a formação da CONTAG, a luta por romper a exclusão celetista aos rurais, o compromisso de parte da Igreja Católica com a questão social, tudo isso agitava a periferia de uma sociedade formada na conquista e expansão de fronteiras e na escravidão, que acordava, mobilizava-se.

Reações, obviamente, vieram. A UDN, partido visceralmente anti - antivarguista, antitrabalhista e antiesquerdista - reclamava que não chegava ao poder, à presidência²³, por conta da "máquina sindical corrupta"²⁴ varguista. E boa parte dos empresários e militares começaram a se organizar em uma rede que viria a ser crucial para o golpe de 1964. Dentre os motivos deste, certamente estava a reação à maré montante trabalhista e sindical dos anos anteriores.

Os principais resultados, no campo trabalhista, foram: o cerceamento do poder normativo da Justiça do Trabalho, com os reajustes salariais definidos de cima pelo Ministério do Planejamento; o fim da estabilidade decenal do trabalhador, substituído pelo sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; a regulação restritiva do direito de greve; e a desconsideração do Estatuto do Trabalhador Rural, mantendo a exclusão desses obreiros.

Até o fim da década de 1970, houve um claro refluxo do movimento sindical (em 1969 e 1970, auge da repressão ditatorial, não houve sequer uma greve no país), assim como da renda do trabalho. A dinâmica inaugurada por Vargas em 1930, de desenvolvimentismo

²³ Em 1960, a UDN apoiou Jânio Quadros, eleito presidente. Jânio, porém, não era da UDN, mas um lobo solitário que se vendia como contrário ao "sistema", à corrupção, e à política (embora sempre tenha sido político) - um tipo recorrente e popular em nossa vida pública. Jânio logo rompeu com a UDN após sua posse e, como se sabe, renunciou após 7 meses de mandato.

²⁴ Havia corrupção, sim, em certos sindicatos, federações e confederações. Mas não ao nível que a UDN denunciava e, mais importante, não era isso que explicava a UDN não chegar ao poder, mas o prestígio da tradição varguista, expressa pelo PSD e pelo PTB.

econômico estimulado pelo Estado, foi mantida, mas sem a relativa inclusão social e política que marcou sobretudo o período 1946-1964. A construção do Estado nacional brasileiro alcançava seu zênite, com concentração de capital e de meios de coerção nas mãos do Estado, mas descompassada, agora, da construção de um Estado de Bem- Estar, posta em compasso de espera.

Somente no fim dos anos 1970, junto com certo abrandamento da ditadura militar, houve um arrefecimento da repressão aos sindicatos obreiros. Fato que, somado ao recrudescimento da inflação, criou as condições para o chamado "novo sindicalismo", surgido entre os operários do setor industrial de ponta, da indústria pesada e automobilística, de São Paulo. Esse novo sindicalismo trazia críticas pesadas ao "populismo" varguista pré-1964. Suas lideranças, dentre as quais se destacou Luiz Inácio Lula da Silva, descartavam, a princípio, a politização dos movimentos sindicais, algo visto com alívio pelos patrões e pelo governo militar, que ainda se assombravam com as greves políticas que pipocaram nos anos anteriores a 1964. Também a esquerda via, em boa medida, com bons olhos esse foco dos sindicalistas paulistas com suas pautas obreiras específicas; seria um sinal de "autenticidade" e de "consciência de classe".

O afastamento em relação à política, entretanto, durou pouco. No início dos anos 1980, o novo sindicalismo começa a ser reprimido, Lula é preso, enquadrado na Lei de Segurança Nacional, por liderar uma greve. O movimento se politiza e é fundado o Partido dos Trabalhadores (PT), em aliança com parte da Igreja Católica vinculada à teologia da libertação e das comunidades eclesiais de base, com intelectuais, estudantes e com os setores da esquerda que não gravitavam em torno do antigo Partido Comunista, fortemente abalado pela repressão pós-1964.

Na década de 1980 há um esgotamento do modelo desenvolvimentista estatal que vigorara no país desde 1930, trazendo crise econômica, inflação e uma dívida externa crescente e cada vez mais impagável, pois atualizada por juros escorchantes. No exterior, nos países centrais, o Estado de Bem- Estar social, que já havia começado antes da II Guerra mas se consolidaria após o fim desta, começa a ser desafiado, especialmente pelos governos de Ronald Reagan e Margareth Thatcher, nos EUA e Grã-Bretanha. A pressuposição keynesiana de que a economia real, da produção

e do comércio, deveria prevalecer frente a economia financeira começa a ser desafiada.

No Brasil, ocorre a transição democrática, que põe fim à ditadura militar. Transição negociada, visto que o regime ditatorial, embora desmoralizado perante a população, ainda tinha recursos de poder, poderia se estender por mais tempo, utilizando-os. A ditadura, no Brasil, não ruiu repentina e violentamente como na Argentina. Foi se retirando paulatinamente. A oposição ao regime teve seu papel, e os anos 1980 foram anos de insatisfação e contestação popular. No meio sindical, ondas de greves e reivindicações, com os sindicatos, ressaltasse, beneficiando-se largamente da unicidade sindical e da contribuição sindical obrigatória, embora no discurso as atacassem como "velharias do populismo varguista". A transição da ditadura à democracia, nesse contexto, foi efetiva, porém incompleta; permaneceram várias dinâmicas não democráticas, inclusive na Constituição de 1988, que selou legalmente a redemocratização.

A Justiça do Trabalho passa por uma transformação: expande-se, interioriza-se e se moderniza. E, como afirma Delgado, o fato de ter permanecido, até então, pequena, contida facilita principalmente essa modernização.²⁵

A década seguinte, de 1990, seria marcada pelo fim do contraponto comunista ao mundo capitalista. E o Estado de Bem-Estar social passa, de meio termo entre comunismo e capitalismo, a se constituir como a única opção ao último. Completa-se o predomínio do setor financeiro em relação ao setor produtivo da economia, iniciado por Reagan e Thatcher na década anterior. Esse predomínio do setor financeiro, arredio ao pagamento de impostos, aumenta a crise fiscal de muitos Estados nacionais, com a sonegação atingindo os píncaros, e o grande capital financeiro abrigando-se nos chamados "paraísos fiscais", geralmente micropaíses que oferecem guarida a todo tipo de capital, não só oriundo da sonegação como dos mais diversos tipos de criminalidade. Há uma profunda reestruturação no setor produtivo, assim como novas tecnologias de informação começam a ser desenvolvidas. No plano ideológico, o neoliberalismo veicula um discurso individualista, possessivo e consumista. Direitos e instituições sociais e trabalhistas são atacados e flexibilizados, começa-se a discutir

²⁵ DELGADO, 2004, p. 118.

o conceito de "desemprego sistêmico", o pleno emprego do Estado de Bem-Estar pós II Guerra é dado como impossibilidade fática. A renda do trabalho declina frente a renda do capital.

No Brasil, o mote dos anos 1990 era "[...] sepultar o patrimonialismo da era Vargas."²⁶ A receita para tanto: estimular a "sociedade civil" (reduzida, no caso, ao chamado "mercado") e diminuir o Estado. O governo de Fernando Henrique Cardoso, então, foi marcado por privatizações e redução dos gastos do Estado - gastos não financeiros, bem entendido, pois os financeiros, referentes ao pagamento dos juros da dívida pública, externa ou interna, sempre foram sagrados para todos os governos brasileiros até hoje, sem exceção.

Cardoso logra o controle da inflação, que, desde o fim dos anos 1970, depauperava especialmente os mais pobres, e a estabilização política e institucional do país é posta em xeque, logo após a Constituição de 1988, pelo errático e corrupto governo Collor. Por outro lado, seu governo enfraquece direitos sociais, aumenta o desemprego e coloca a economia produtiva nacional a reboque do sistema financeiro internacional.

A Justiça do Trabalho completa sua modernização. Se, na década de 1940, era vista com desconfiança, como uma Justiça "menor", por

²⁶ Patrimonialismo foi um conceito cunhado pelo sociólogo alemão Max Weber e utilizado por Raymundo Faoro para explicar a formação política brasileira. Refere-se a uma das tipologias weberianas da dominação sociopolítica, a *dominação patrimonial*, que teria caracterizado tanto parte das civilizações orientais quanto o passado do próprio Ocidente. Faoro usou o conceito para, em seu livro clássico "Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro", construir uma tese política sobre o Brasil, apresentada sob a forma de narrativa histórica, que discorre sobre o estabelecimento, a longo prazo e em raízes profundas, de um padrão de poder político, econômico e ideológico liberticida, já que ele veicula o controle de uma camada oligárquica sobre o Estado e, através deste controle, o domínio sobre o povo e a nação, como um todo. A recepção da ideia de Faoro sobre patrimonialismo deu-se sob duas perspectivas: a antiestatista, ligada aos setores liberais, que veem no Estado em si o grande vilão da história brasileira, e a antielitista, ligada aos setores de esquerda, que supõem que a denúncia de Faoro se orienta mais ao "patronato político" que instrumentaliza o Estado a seu favor que a este último em si. Florestan Fernandes foi um dos principais nomes dessa recepção do conceito de patrimonialismo pelo pensamento de esquerda, e seu diagnóstico do uso do Estado pela burguesia deve muito aos escritos de Weber e de Faoro sobre patrimonialismo. Já o pupilo mais brilhante de Fernandes, Fernando Henrique Cardoso, foi, ao longo da vida pública, inclinando-se cada vez mais em direção à recepção liberal e antiestatista do conceito de patrimonialismo. Seu programa de governo e suas posturas políticas devem muito a esse viés.

suas origens administrativas e suas particularidades, consolida, depois, seu prestígio no universo jurídico brasileiro, com uma robusta tradição doutrinária e jurisprudencial. Passa, ainda, como os outros ramos do Judiciário, por um processo de juvenilização e feminização de seus magistrados e assiste ao fim da polêmica representação classista, que, com o passar dos anos, foi se desvirtuando e se tornando obsoleta.

Os tribunais trabalhistas recebem um alude de ações individuais, números crescentes a cada ano, resultado, entre outros fatores, da alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, da relativa ineficácia de outros setores, como o sindicalismo e a fiscalização do trabalho, em fazer cumprir a regulação formal do trabalho, e do descumprimento maciço de direitos laborais por certa parte do empresariado, que usa tal descumprimento, aliado a dinâmicas como a pejetização e a terceirização, como uma válvula de escape às dificuldades que enfrenta com um mercado de consumo deprimido e com os encargos fiscais crescentes.

Surge o argumento de que o Direito do Trabalho trava a expansão dos empregos e da própria economia, assim como a proposta de extinção da Justiça do Trabalho e de redução do Direito do Trabalho, em prol da chamada "prevalência do negociado sobre o legislado" - como se os trabalhadores estivessem em paridade de condições com os empresários para tal negociação. Dentre as reações da Justiça do Trabalho a tais ataques, ela se lança ao aprimoramento da formação de seus magistrados e servidores, com a criação e incremento de suas Escolas Judiciais, assim como à recuperação de sua já ponderável tradição, por meio de seus Centros de Memória.²⁷ E, apesar desses ataques, o que Emenda Constitucional 45 traz, no ano 2004, é a ampliação da competência e escopo do Judiciário Trabalhista, tornando-o responsável pelo julgamento de relações de trabalho, algo bem mais amplo que relações de emprego.

A partir de meados da década de 2000, o país começa a se recuperar economicamente do marasmo que marcara os anos anteriores, com um crescimento significativo do PIB, com a volta do papel indutor do Estado na atividade econômica. A recuperação econômica foi acompanhada de melhorias e de políticas sociais. No

²⁷ E o TRT da 3ª Região foi pioneiro e referência em ambas as iniciativas, da Escola Judicial e do Centro de Memória.

âmbito específico do trabalho, houve uma valorização do salário-mínimo, seu estabelecimento como piso de benefícios previdenciários e avanços, como a diminuição do desemprego, da precarização e da informalidade, assim como a possibilidade de ganhos para os trabalhadores em negociações coletivas. Permaneceram, contudo, a alta rotatividade no emprego e, em determinados setores, a intensificação do ritmo, das exigências e da insegurança no trabalho. Mesmo com essas e outras ressalvas, importa salientar que essa dinâmica mais positiva, especialmente se comparada à situação da década de 1990, implantou-se sob a égide *das mesmas leis e instituições de regulação do trabalho que, 10 anos antes, eram apontadas como responsáveis pelo desemprego, pela estagnação, pela pobreza, etc.*

A conjuntura mais favorável aos trabalhadores manifestou-se, também, no sindicalismo. Apesar da tão propalada "crise do sindicalismo", ventilada na mídia, na Academia e até mesmo pelos próprios sindicatos, o fato é que, à semelhança do que aconteceu no fim da década de 1950 e início da década de 1960, uma conjuntura mais favorável, em virtude do crescimento econômico e dos índices decrescentes de desemprego, levou os sindicatos obreiros a amealhar conquistas.²⁸

Por que, então, falava-se em "crise do sindicalismo"? Talvez devido ao fato de que o impacto *político* das ações sindicais, das greves não fosse o mesmo, por exemplo, do da década de 1980. Mas, quando os números do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) demonstram que, de 2004 a 2012, inclusive, sempre mais da metade das negociações coletivas propiciaram aos obreiros reajuste salarial acima do índice de inflação medido pelo INPC²⁹, certamente não há como considerar que o sindicalismo brasileiro estivesse moribundo, em crise terminal.

Em 2011/2014 houve uma tentativa de contestar o predomínio do setor financeiro sobre a economia produtiva no Brasil. O governo Dilma

²⁸ A diferença é que, nos anos recentes, não havia o problema da inflação da época de JK e João Goulart, e a ação coletiva dos trabalhadores, nos anos 2000, utilizava mais a negociação coletiva direta, já que o ajuizamento de dissídios coletivos tem estado fortemente constringido pela regra da necessidade de comum acordo para o julgamento na Justiça do Trabalho.

²⁹ CARDOSO, 2013, p. 128. Em 2012, o índice de negociações em que os trabalhadores obtiveram ganhos reais chegou a seu ápice: nada menos que 94,6%. Em compensação, ainda segundo o DIEESE, no primeiro semestre de 2016, apenas 24% das negociações trouxeram esses resultados positivos para os obreiros.

Rousseff propôs aprofundar a política produtivista e desenvolvimentista e contou, em seu início, com o apoio, ao menos formal, de representações patronais e obreiras.³⁰ Agenda que implicava "domesticar"³¹ o rentismo exacerbado, por meio de medidas fundamentais, que diminuiriam os lucros imensos do sistema financeiro no Brasil: redução dos juros e do *spread* bancário³² e controle de capitais.³³ Sem tais medidas, o projeto não funcionaria. E não funcionou.

O empresariado ligado ao setor produtivo, parte fundamental dessa alavancagem neodesenvolvimentista, abandonou o barco. Por que o fez, já que, teoricamente, seria beneficiado por um projeto de tal tipo, sendo o combate aos juros extorsivos dos bancos parte do discurso do empresariado produtivo? Primeiro, há que se lembrar de que, nos píncaros do grande capital, a diferença entre capital industrial-produtivo e capital financeiro não é tão nítida: após décadas de taxas de juros estratosféricas, é difícil achar uma grande empresa produtiva que não aplique e ganhe muito no sistema financeiro; segundo, há que se levar em conta o temor de que este desenvolvimentismo gerasse perda de poder do empresariado como um todo em relação aos trabalhadores, que, em uma situação de pleno emprego, vinham obtendo, como demonstramos, ganhos reais frente ao capital.

O fato é que, em uma economia oligopolizada, os preços começaram a subir e, como "remédio" para o repique da inflação, os juros também, abalando irremediavelmente um fundamento basilar da investida neodesenvolvimentista. Isso ocorreu em 2013, mesmo ano em que as gigantescas e amorfas manifestações de protesto,

³⁰ Sobre a tentativa e malogro do plano desenvolvimentista/produtivista de Dilma ver: SINGER, André. "Cutucando onças com varas curtas - o ensaio desenvolvimentista no primeiro mandato de Dilma Rousseff (2011-2014)." *Novos Estudos CEBRAP*, n. 102, Julho de 2015.

³¹ "Domesticar" o sistema financeiro não significa, de forma alguma, anulá-lo. O sistema financeiro tem a função importantíssima de irrigar e viabilizar a economia produtiva. Mas esta deve ser o centro do sistema, e não o contrário.

³² *Spread*, grosso modo, é a diferença entre o que os bancos pagam para obter a mercadoria - o dinheiro - e o que cobram para vendê-la, por meio dos juros embutidos nos empréstimos. O *spread* no Brasil sempre foi um dos mais altos do mundo. Rousseff planejou diminuir ao determinar que os bancos públicos entrassem no mercado oferecendo taxas menores aos consumidores, forçando os bancos privados a reduzirem suas margens de ganho.

³³ Esses não eram os únicos objetivos do "ensaio desenvolvimentista", como Singer chamou, do primeiro governo de Dilma Rousseff. Outras metas incluíam estímulo à reindustrialização, investimento em infraestrutura, reforma do setor elétrico, desoneração fiscal para alguns segmentos econômicos e desvalorização da moeda.

com sua aversão difusa à política e às instituições em geral, e sua instrumentalização antigovernamental pela grande mídia, ajudaram a minar o apoio popular a Rousseff.

É um fato até hoje pouco percebido que, *no mesmo momento em que essa vitória do setor rentista-financeiro se desenhou, em meados de 2013, a pauta da precarização dos direitos trabalhistas foi recolocada.*

No governo Temer, que sobreveio ao *impeachment* de Rousseff, uma ampla reforma trabalhista trouxe três tipos básicos de providência: a) a retirada de direitos previstos na lei; b) a debilitação do trabalhador em relação ao empregador, pelo enfraquecimento sindical e pela instituição da negociação direta com o empregador, aplicando, assim, a lógica da fragmentação e da subordinação; c) a criação de obstáculos ao acesso deste trabalhador à Justiça do Trabalho.

As justificativas foram de duas ordens: a primeira, é que a reforma recuperaria o emprego e reaqueceria a economia - não se confirmou até agora, quatro anos depois; a segunda, é que a reforma espelharia uma tendência inexorável da economia - ou, no jargão de alguns, da "evolução das forças produtivas". O fatalismo e o determinismo econômico são um dos mais insidiosos meios de se cancelar a hegemonia do capitalismo financeiro, que ataca o ganho civilizacional representado pelo Estado de Bem-Estar Social, para o qual o Direito do Trabalho tanto contribuiu.

Outro desafio do Estado de Bem-Estar social tem sido a chamada "uberização do trabalho", novo paradigma de atividade econômica nomeado em referência a sua empresa símbolo, e mais importante, a Uber.

O novo paradigma, não só de trabalho, mas de atividade econômica trazido por empresas como essa, tem sido visto de diferentes formas. Há quem prenuncie o completo desaparecimento da economia tradicional frente a ele. Na verdade, o que provavelmente ocorrerá será uma adaptação, uma fusão entre o velho e o novo modelo de economia e de trabalho. O trabalho formal, físico, não desaparecerá tão cedo, mas será influenciado e disputará terreno com os novos padrões de trabalho das empresas "pós-materiais", prestadoras de serviço, que têm nos recursos tecnológicos e informacionais de que dispõem o verdadeiro meio de produção, o verdadeiro capital, do qual os prestadores de serviço são excluídos.

No Direito do Trabalho há viva polêmica a respeito de as pessoas que trabalham nessas empresas = serem autônomos ou trabalhadores

subordinados e, enquanto tais, sujeitos à proteção justralhista. Afinal, a subordinação explícita, literal, presencial, típica do sistema de produção fordista, começou a ser relativizada ainda na década de 1990 pelo sistema toyotista, que se norteava pela flexibilidade tanto da produção quanto do ordenamento trabalhista. E ela já não existe na chamada "empresa pós-material". Se não existe, o trabalhador dessas empresas seria, realmente, um "co-laborador", um parceiro da empresa, em igualdade de condições com ela? Certamente não, pois o cerne da relação entre trabalhador e empresa, no capitalismo de ontem e hoje, é a assimetria de poder entre ambos, a condição de dependência do trabalhador frente à empresa. A rígida subordinação de padrão fabril do fordismo clássico - que ainda predomina em certos setores da economia - é uma mera consequência, um mero encaminhamento histórico dessa situação de assimetria e dependência, *a qual pode continuar sob outras formas, como acontece na conectividade reticular do neocapitalismo tecnológico e cognitivo, em que o controle coletivo, difuso, estatístico, substitui o sistema individualizado de subordinação.*

CONCLUSÃO

País periférico no sistema mundial, sujeito, em boa parte, à heteronomia dos motivos e interesses externos, o Brasil construiu, à sua maneira e dentro de suas possibilidades históricas, seu Estado nacional - com suas dificuldades de centralização política e de formação de capital, com sua particular mescla de modernidade e arcaísmos.

O Estado de Bem-Estar social, nos países centrais, foi uma dinâmica que ocorreu como *consequência* da formação do Estado nacional moderno. Uma dinâmica *histórica*, ou seja, contingencial e não predeterminada, nada garantia que viesse a se estabelecer. E hoje, nos próprios países centrais em que se solidificou, o Estado de Bem-Estar é, na melhor das hipóteses, uma "paisagem congelada", quando não se encontra em franca retirada.

Se não estava "escrito nas estrelas" que o Estado de Bem-Estar se implantaria nos países centrais, se um Estado nacional pode muito bem se implantar sem que tome esse caminho, e se o próprio destino desse *Welfare State* é incerto no Ocidente atual, a situação no Brasil é pior. O Estado social inscrito, parcialmente, na Constituição de 1988 sofreu fortes reveses nos últimos anos em prol do Estado patrimonial,

sempre apropriado pelas elites em seu proveito. O Direito e a Justiça do Trabalho, elementos importantes desse Estado social, sentiram as consequências.

A regulação trabalhista cumpriu, no Ocidente, todas as suas potencialidades de distribuir renda e poder, de retificar as distorções socioeconômicas do capitalismo e de civilizar as relações de trabalho quando operou em contextos basicamente democráticos de estrutura política. Beneficiou-se desses contextos e beneficiou-os, também. Tal contexto não existe no Brasil atual.

As potencialidades, entretanto, permanecem. E a roda da história nunca para de girar. O contexto pouco democrático de hoje pode, muito bem, modificar-se, cedo ou tarde. O importante é manter acesa a chama civilizadora da democracia e do Direito e da Justiça do Trabalho.

E, para tal, conhecer e compreender sua história é providência importante. Esperamos ter dado nossa pequena contribuição para isso.

A MATERNIDADE NO CENÁRIO DESPORTIVO E OS DESAFIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO*

THE MATERNITY IN THE SPORTS SCENE AND THE CHALLENGES OF LABOR JUSTICE

Agnes Luiza Soares Gonçalves**

Maria Cecilia de Moura Mota***

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar os desafios enfrentados pelas atletas gestantes nas relações de trabalho, principalmente dentro da Justiça do Trabalho. Inicialmente, é apresentado o caso de Tandara Caixeta, jogadora de vôlei, que viu seus direitos trabalhistas serem violados ao engravidar. Em seguida, analisa-se a desigualdade de gênero e mercado de trabalho, passando para um estudo da Lei nº 9.615, de 24.03.1998 (Lei Pelé), que institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências, com relação à sua aplicabilidade aos direitos da mulher. Em consequente, são analisados os direitos trabalhistas da gestante, bem como a discriminação existente nas relações de trabalho para propor a fundamentalidade do direito à antidiscriminação à gestante. Busca-se explorar a vulnerabilidade das atletas que engravidam em face dos contratantes e a ausência de regulamentação da temática. Após, estudam-se os principais posicionamentos dos tribunais brasileiros sobre o tema. Ademais, o artigo apresenta os desafios defrontados pela Justiça do Trabalho, atuando na esfera coletiva como âmbito de resolução de tais conflitos. Utilizar-se-á a vertente jurídico-sociológica baseada em um raciocínio dedutivo, com uma análise qualitativa e técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

* Artigo enviado em 10.05.2021 e aceito em 24.08.2021.

** Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pelo Programa de Pós-graduação lato sensu do Instituto de Educação Continuada da Pontifícia Universidade Católica do Estado de Minas Gerais.

*** Mestranda pelo programa de Pós-graduação da Escola Superior Dom Hélder Câmara, linha de pesquisa: Políticas Públicas, Globalização e Desenvolvimento Sustentável.

Palavras-chaves: Justiça do Trabalho. Maternidade. Cenário desportivo.

ABSTRACT

This article aims to analyze the challenges faced by pregnant athletes in work relationships, principally inside the Labor Justice. Initially, the case of Tandara Caixeta, a volleyball player, is presented, who saw her labor rights violated when she became pregnant. Then, gender inequality and the labor market are analyzed, moving on to a study of Law number 9.615, dated 3.24.1998 (Pelé's Law), which establishes general rules on sport and gives other measures, in relation to the applicability to rights of the woman. Therefore, the labor rights of the pregnant woman are analyzed, as well as the discrimination in labor relations in proportion to the fundamentality of the pregnant woman's right to antidiscrimination. The aim is to explore the vulnerability of athletes who become pregnant in the face of contractors and the lack of regulation of the topic. Afterwards, the main positions of the Brazilian courts on the subject are studied. Furthermore, the article presents the challenges faced by the Labor Court, acting in the collective sphere as a framework for resolving such conflicts. The juridical-sociological aspect based on deductive reasoning will be used, with a qualitative and technical analysis of bibliographic and documentary research.

Keywords: Labor Justice. Maternity. Sports scenario.

1 INTRODUÇÃO

As mulheres são historicamente e de forma sistematizada inferiorizadas, sendo, portanto, estigmatizadas simplesmente por nascerem e/ou se reconhecerem no gênero feminino. O Brasil ainda reproduz aspectos patriarcais de valores conservadores e religiosos rígidos, que impedem as mulheres de atingirem a igualdade para com os homens. No mundo esportivo não é diferente; nele, elas ainda precisam constantemente se impor para conquistar seus direitos, tendo que lutar para serem ouvidas, respeitadas e valorizadas. A situação só se agrava diante de uma gravidez de uma atleta profissional.

Para a maioria das pessoas, quando associada a ideia de atleta vitorioso, infelizmente, vem à mente somente uma figura masculina, sendo que as mulheres que praticam esporte de alto nível são tão merecedoras de reconhecimento quanto os homens. A ideia aqui é debater justamente o papel do Direito na evolução da conquista das mulheres dentro da sociedade e no meio esportivo e como a gravidez ainda é vista como obstáculo, e não como uma simples questão pessoal da profissional.

O esporte profissional entra como mais um aspecto para ser analisado no debate do papel da divisão sexual desigual do trabalho e no respectivo impacto para as mulheres, que, por conta disso, recebem menos, sofrem injustiças na hora de contratações, dentre outras problemáticas, tendo que recorrer ao Direito para ter garantido seus direitos.

O trabalho aborda as seguintes hipóteses: quais seriam as principais posturas jurídicas adotadas pelo ordenamento jurídico brasileiro para proteger as mulheres diante de uma desigualdade de gênero imposta a elas dentro do mundo esportivo, principalmente no caso da gravidez?

A pesquisa se justifica na medida em que há, na sociedade, a necessidade de reduzir a desigualdade de gênero no Brasil, tendo em vista que esse compromisso é uma premissa assumida pelo país em âmbito internacional e interno.

O cenário esportivo ainda é bastante machista, reproduzindo estruturas, pensamentos que não podem mais ser admitidos, sendo necessário acessar todos os meios jurídicos para mudar a realidade de desigualdade - sem mencionar o alcance que os esportes têm para a atual e futuras gerações, podendo servir de exemplo e parâmetro para outras áreas sociais no sentido da conquista de espaço pelas mulheres, principalmente para mudar a visão sobre a gravidez.

O presente trabalho adota como marco teórico o caso da jogadora Tandara Caixeta contra seu antigo time Praia Clube, como referência para debater no âmbito jurídico a situação das mulheres atletas e seus direitos, sendo analisados, principalmente, aspectos constitucionais e de leis infraconstitucionais, como a Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) e os posicionamentos dos tribunais superiores sobre o tema.

Na estruturação da pesquisa utiliza-se uma metodologia jurídico-sociológica baseada em um raciocínio dedutivo, com uma análise qualitativa e técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

De forma não exaustiva, na primeira parte da pesquisa, é apresentado o caso Tandara x Praia Clube e sua relevância e repercussão no cenário jurídico-social sobre os direitos das atletas no Brasil, já que se trata de uma atleta campeã olímpica, esperando-se que isso garantisse minimamente seus direitos, o que não ocorreu sem a via judicial.

Posteriormente, a investigação aborda, brevemente, os direitos das mulheres, principalmente quanto ao mercado de trabalho, relacionando aspectos constitucionais com a Lei nº 9.615/1998, que trata especificadamente dos direitos das atletas. A relevância desse ponto é ver a postura geral brasileira sobre o tema, reconhecendo avanços e o que ainda pode ser feito, diante da falta de regulamentação específica.

Ainda, são abordados os direitos trabalhistas da gestante como parte hipossuficiente na relação empregatícia e vítima de múltiplas discriminações. Nessa linha, este artigo discorre sobre a discriminação nas relações de trabalho, mais especificamente aquela enfrentada pelas mulheres, confrontada com a necessidade de garantia do direito fundamental à antidiscriminação contra trabalhadoras e empregadas, sem focar na diferenciação dessas terminologias.

Em seguida, é realizada uma reflexão sobre dois dos principais posicionamentos de tribunais brasileiros sobre os temas: a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho e o Tema de Repercussão Geral 72 julgado pelo Supremo Tribunal Federal em 2020, que declarou inconstitucional a inclusão do salário-maternidade na base de cálculo da contribuição previdenciária incidente sobre a remuneração.

2 O CASO TANDARA CAIXETA, JOGADORA DE VÔLEI

Tandara Caixeta, jogadora de vôlei, campeã olímpica, atleta e mãe, conseguiu uma importante vitória para as mulheres fora das quadras, mais especificamente nos Tribunais.

Na data de 18 de junho de 2020, Tandara teve julgados procedentes, pela Subseção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Embargos de Declaração interpostos em ação contra o Praia Clube.

Em junho de 2014, a atleta havia ajuizado Reclamação Trabalhista contra o time Praia Clube, que a contratou para a temporada de 2014/2015. Em síntese, pleiteou a nulidade de contrato de direitos de imagem firmado com o Clube, com o conseqüente reconhecimento da natureza salarial das verbas e devidos reflexos, retificação da CTPS para que constasse a real remuneração e danos morais no importe de R\$50.000,00.

Isto porque restou acordado que Tandara receberia aproximadamente R\$ 1.000.000,00 de reais do Praia Clube, dividido em 11 parcelas mensais de R\$ 99.000,00; destas R\$ 812.000,00 a título de contrato de trabalho e R\$ 98.000,00 em contrato de direitos de imagem.

No entanto, ao final do período, a atleta engravidou e, apesar de ter mantido seu contrato de trabalho, o de imagem foi rescindido. Em outubro de 2015, ela pediu desligamento do Clube. Em entrevista fornecida ao jornal GLOBO ESPORTE (2020), a advogada de Tandara afirmou:

O que chama atenção é não ter renovado o contrato de imagem. Ela não poderia jogar grávida. Se o contrato fosse realmente de imagem, qual o problema de a atleta representar o clube com a barriga? Na minha pesquisa não encontrei nenhum caso de atleta grávida que tivesse renovado o contrato (antes do processo de Tandara). É uma categoria de trabalho ainda mais vulnerável.

Tandara é mais uma mulher atleta que, ao engravidar, viu seus direitos serem violados. Trata-se, pois, de um reflexo da desigualdade de gênero existente nas relações de trabalho e intensificado no cenário desportivo, o qual este artigo propõe-se a analisar.

3 DESIGUALDADE DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO

O fato de nascer mulher já impõe obstáculos, padrões de comportamento e hábitos diferentes das questões enfrentadas pelos homens. A desigualdade é inconsciente, está ligada a símbolos culturais, fazendo parte da rotina, da vida da mulher. As mulheres, portanto,

ainda lutam para serem respeitadas, terem sua liberdade e identidade não rotuladas.

A sistemática jurídica brasileira é capaz de apresentar uma vasta rede de proteção em torno dos direitos das mulheres. A República Federativa do Brasil, por meio de sua Carta Magna, tem como objetivo introduzir e efetivar direitos fundamentais com a finalidade de construir um Estado mais justo, inclusivo e igual para todos que aqui vivem.

O Brasil é signatário de diversos tratados sobre direitos humanos, reforçando esses valores. São tratados que envolvem direitos das mulheres aos quais o país se comprometeu no cenário internacional: Preceitos da Carta das Nações Unidas (1945); Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969); Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1984); Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1994).

A Constituição Brasileira de 1988 prevê, no art. 7º, inciso XVIII, “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” e inciso XX: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. O art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias dispõe sobre o tema:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

As principais normas infraconstitucionais que regulam o mencionado artigo são: a proibição da exigência de atestados de gravidez e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei 9.029, de 1995), a proibição de realização de revistas íntimas em empregadas e funcionárias (Lei 9.799, de 1999) e, por fim, a violência doméstica e familiar contra a mulher que tem previsão na Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06).

Contudo, os direitos das mulheres seguem sendo desrespeitados no Brasil.

Analisando o problema no mundo, *The Global Gap Report* 2020, uma pesquisa do Fórum Econômico Mundial que avaliou a igualdade de gênero em diversos países, comprovou que o Brasil, quanto à igualdade de gênero, está diante de uma situação alarmante, pois se classificou em 92º de 153 países estudados; somente 63º em igualdade econômica entre os gêneros e, quando avaliada a renda *per capita* por gênero, os dados demonstram quão são urgentes as medidas a serem adotadas pelo Brasil para possibilitar melhores condições de trabalho para as mulheres.

Brasil e México são Estados com muitas semelhanças quando o assunto é desigualdade de gênero, o que demonstra que as motivações que levaram à condenação mexicana na Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) no caso “Campo Algodoeiro” poderiam perfeitamente ter sido aplicadas em detrimento da nação brasileira. O Brasil tem condenações recorrentes na CIDH por violações dos direitos das mulheres, como o caso “Maria da Penha vs. Brasil”.

A respeito do caso “Campo Algodoeiro”, o Professor Víctor Abramovich, da Universidade de Buenos Aires, explica:

O caso chamado “Campo de Algodão” é um precedente paradigmático no desenvolvimento da jurisprudência do sistema interamericano de direitos humanos (SIDH). Pela primeira vez, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) analisa uma situação estrutural de violência contra as mulheres com base em seu gênero, ou seja, o tipo de violência que define o artigo primeiro da Convenção de Belém do Pará (CBDP). Em sua decisão, a Corte Interamericana conclui que os assassinatos das três vítimas definidas no caso, Laura Berenice Ramos, Claudia Ivette González e Esmeralda Herrera Monreal, foram cometidos “por razões de gênero”, ou seja, constituem casos de “feminicídio”, e são enquadrados em um contexto de violência contra as mulheres na Cidade de Juarez. A Corte define com certa precisão o padrão de “*due diligence*” estabelecido no artigo 7 da CBDP, a fim de determinar o escopo do dever estatal de prevenir crimes de gênero, como desaparecimentos, assédio sexual, tortura e homicídios de mulheres. No

caso, o Tribunal aplica o padrão de devida diligência com relação ao dever estatal de proteção de direitos contra atos de indivíduos. (Tradução nossa)¹

Já no cenário interno, a Reforma Trabalhista de 2017 dificultou que a empregada alegue desigualdade de tratamento em razão do gênero, pois impõe critérios rígidos, quase impossíveis de serem comprovados na prática, como no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/43).

A atual estrutura econômica e de mercado de trabalho contribui para a desigualdade de gênero. Mas, no Brasil, percebe-se um retrocesso, contrariando a tendência mundial.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em suas recentes pesquisas, vem comprovando que as mulheres trabalham mais e recebem menos que os homens, sendo ainda responsáveis sozinhas pelos serviços domésticos e da criação dos filhos.

O mercado não ajuda as mulheres a conciliarem vidas profissional e pessoal, tendo elas, muitas vezes, que optar por uma ou outra. As mulheres ainda sofrem para avançarem em suas carreiras; apesar de serem mais preparadas e obterem maiores níveis de escolaridades no país, ainda não são promovidas simplesmente por serem do gênero feminino.

Apesar de todos os conflitos ideológicos, jurídicos e políticos que envolvem a temática dos direitos das mulheres e, algumas vezes, para que estes sejam usufruídos pelo público-alvo, torna-se necessária uma intervenção ativa do Poder Judiciário, pois advém diretamente do texto constitucional a previsão dos direitos das mulheres.

¹ *“El caso denominado ‘Campo Algodonero’ es un precedente paradigmático en el desarrollo de la jurisprudencia del sistema interamericano de derechos humanos (SIDH). Por primera vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH o Corte) examina una situación estructural de violencia contra las mujeres basada en su género, esto es, el tipo de violencia que define el artículo primero de la Convención de Belém do Pará (CBDP). En su sentencia la Corte IDH concluye que los homicidios de las tres víctimas definidas en el caso, Laura Berenice Ramos, Claudia Ivette González y Esmeralda Herrera Monreal, fueron cometidos ‘por razones de género’, esto es, constituyen casos de ‘feminicidio’, y están enmarcados dentro de un contexto de violencia contra las mujeres en Ciudad Juárez. La Corte define con cierta precisión el estándar de ‘devida diligencia’ establecido en el artículo 7 de la CBDP, a fin de determinar el alcance del deber estatal de prevención de crímenes basados en el género, tales como desapariciones, vejaciones sexuales, torturas y homicidios de mujeres. En el caso, la Corte aplica el estándar de debida diligencia respecto del deber estatal de protección de los derechos frente a actos de particulares.”* (ABRAMOVICH, 2010).

4 ANÁLISE DA LEI Nº 9.615/1998 (LEI PELÉ)

A Lei Federal nº 9.615/1998, apesar de ser conhecida como Lei Pelé, disciplina todos os desportos no Brasil. Nesse ponto, destaque-se que a Lei não definiu quais seriam esses atletas, cabendo à doutrina conceituar e, inclusive, diferenciar atleta de desportista. Segundo Miguel (2013), atleta é necessariamente aquele que pratica “desporto de rendimento”. Portanto, desportista seria gênero, do qual o atleta é espécie.

O objetivo da Lei Pelé é proteger e regulamentar a atividade dos atletas, tendo surgido com a principal missão de extinguir o sistema de “passe”. Em consequência, “[...] as relações de trabalho no desporto ganharam destaque tanto na doutrina jurídica, quanto nos noticiários esportivos e, particularmente, nas lides trabalhistas.” (ZAINAGHI, 2013).

O instituto do “passe” possuía previsão na Lei Federal nº 6.354/76, em seu artigo 11, que o definia como “[...] a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes.” (BRASIL, 1976).

No entanto, esse sistema, apesar de dar visibilidade ao atleta, acabava por aprisioná-lo à entidade esportiva que o contratara, impedindo sua mudança para outro clube a não ser que fosse pago o “passe” ao anterior. Registre-se a crítica de Luciano Brustolini Guerra (2003):

[...] apoiando-se no protecionismo que a legislação pátria lhes conferia, os clubes de futebol faziam do passe verdadeiro capital ativo, fonte principal de renda e subsistência. Isso porque o referido instituto impedia que o atleta, mesmo depois de encerrado o contrato de trabalho com determinado clube, procedesse à sua transferência para outra agremiação, enquanto não fosse paga a importância que a lei atribuía como devida.

Sob o ponto de vista do Direito do Trabalho, o “passe” foi e é instituto combatido pela doutrina, pois avulta a hiperssuficiência do empregador em face do atleta hipossuficiente. Nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento (1996):

A relação jurídica que prende o jogador de futebol profissional ao clube é trabalhista. Trata-se, portanto, de um contrato de trabalho, regido pelas leis trabalhistas, pelas leis desportivas e pelos regulamentos da Fédération Internationale de Football Association (FIFA).

Assim, o passe é totalmente incompatível com os princípios basilares do Direito do Trabalho, tais como o da proteção, do *in dubio pro operario*, da indisponibilidade de direitos e da autonomia desportiva.

O vínculo entre atleta e Clube é acessório ao vínculo trabalhista. Conforme discorre Miguel (2013), a “[...] relação empregatícia entre a entidade desportiva e o atleta profissional se constitui por contrato especial de trabalho desportivo, sendo o vínculo desportivo acessório ao vínculo empregatício.”

4.1 Vínculo entre atleta profissional e entidade de prática desportiva

O atleta se sujeita a contrato especial de trabalho, regulamentado pela Lei nº 9.615/1998, diante das particularidades desse tipo de vínculo laboral, mas há aplicação das normas genéricas da CLT, conforme dispõe o § 4º do artigo 28 da Lei Pelé: “Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei [...].”

Ricardo Tavares Gehling discorre sobre essa dicotomia de normas (2013, p. 226):

Embora a alteridade se aplique também a empregadores que não exerçam atividade econômica em senso estrito, para os quais não desponta o trabalho como fator de produção, não há como desconsiderar nessas especiais circunstâncias que o espectro de normas gerais trabalhistas tem sua aplicabilidade subsidiária afetada, em extensão e intensidade, pelo prisma próprio das relações laborais desportivas.

Para que seja constituído o vínculo entre atleta e entidade de prática desportiva, esta deve cumprir a exigência legal de possuir

registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, conforme § 5º do artigo 28 (BRASIL, 1998).

Ademais, tal contrato sempre será por prazo determinado, com vigência mínima de 3 (três) meses e máxima de 5 (cinco) anos (artigo 30, Lei 9.615/98). Rompe-se com o princípio trabalhista de presunção da continuidade da relação de trabalho, uma vez que, escoado o prazo, o atleta e o clube possuem a discricionariedade de renovar o contrato ou não.

A escolha legislativa de prever o contrato por prazo determinado, que não se iniciou com a Lei Pelé, mas, antes, com o advento da Lei nº 6.354/1976, publicada no Governo Geisel, período de Ditadura Militar, é um reflexo da capitalização do contrato do atleta e, conseqüente, da intenção dos militares de conter a legislação trabalhista e o movimento operário sindical.

Ainda que o atleta tenha adquirido formalmente o “[...] *status* de trabalhador, com direitos e deveres inseridos num ‘contrato de trabalho’, regido pela lei especial e pelas ‘normas gerais da legislação do trabalho’” (GEHLING, 2013, p. 225), o trabalhador fica à mercê da autonomia desportiva.

4.2 Aplicabilidade da Lei Pelé aos direitos das mulheres

De início, destaque-se que a Lei Pelé não prevê ou impõe distinções entre homens e mulheres. Embora, somente com a Constituição Federal de 1988, de publicação posterior, tenha havido a equiparação em direitos e obrigações entre homens e mulheres, conforme prevê o seu artigo 5º, inciso I (BRASIL, 1998), a desigualdade de gênero no âmbito fático ainda persiste.

No entanto, um dos princípios do desporto, previsto no artigo 2º da Lei Pelé, é o “[...] da educação, voltado para o **desenvolvimento integral do homem** como ser autônomo e participante, e fomentado por meio da prioridade dos recursos públicos ao desporto educacional.” (destaque nosso) (BRASIL, 1998).

Ainda que não tenha sido a intenção legislativa promover a diferenciação entre homens e mulheres, ao prever que a educação no desporto deve ser voltada ao desenvolvimento do homem, evidencia-se o machismo presente e latente nas relações esportivas.

Isto porque o desporto sempre foi e ainda é centrado na figura masculina, e as mulheres lutam por espaço e reconhecimento nessa área. Nesse sentido, apesar de a Lei Pelé não trazer distinção entre homens e mulheres, essa realidade se encontra enraizada na sociedade machista e no desporto, também machista.

Para expor melhor esse argumento, a Folha de São Paulo (*apud* BRAGA, 2019) realizou levantamento que mostrou que “[...] apenas oito dos 52 times que participam dos torneios profissionais da CBF têm 100% de suas jogadoras registradas e com carteira assinada”. E, isto, apenas no que se refere ao futebol.

Além disso, é inegável a desproporcionalidade entre as remunerações e premiações entre homens e mulheres atletas. No ano de 2016, foi proposto o Projeto de Lei nº 397/2016 pela senadora Rose de Freitas (MDB-ES), objetivando alterar o artigo 56 da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé).

Com essa proposta, o artigo passaria a valer com o acréscimo da seguinte previsão: “É vedado fazer distinção de valores entre atletas homens e mulheres nas premiações concedidas em competições em que haja o emprego de recursos públicos, ou por entidades que se beneficiem desses recursos.”

Como justificativa para a proposição de alteração legislativa, a senadora sustentou (FREITAS, 2016, p. 3):

Entendemos que, se desejamos que o esporte seja um fator de mudança, de construção de um mundo melhor por meio da formação de condutas éticas e respeitadas em relação ao próximo, é preciso começar pelo tratamento igualitário entre homens e mulheres. Nesse sentido, é necessário caminhar na direção da igualdade. Reconhecemos que há fatores de mercado, relacionados aos patrocínios, em que algumas modalidades estão fortemente vinculadas à participação de um gênero específico. O futebol, no Brasil, por exemplo, é predominantemente masculino, sendo relativamente recente o destaque das mulheres nesse esporte. Dessa forma, compreendemos como natural que a remuneração e as premiações concedidas a homens e mulheres ainda sejam diferentes.

Em que pese o respeito aos posicionamentos acima transcritos, ousa-se discordar da parte final dessa argumentação. Ainda que o “destaque” das mulheres no futebol seja recente, essa realidade não justifica a absoluta desproporcionalidade de remunerações e premiações entre atletas dos esportes como um todo, independentemente de gênero.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), no ano da Copa do Mundo de 2019, “O jogador de futebol masculino ganha quase o dobro dos salários combinados de todas as jogadoras nas 7 principais ligas de futebol feminino.” (ONU, 2019).

Para embasar essa afirmação, em *post* na rede social Twitter, a ONU apresentou dados oriundos da Global Sports Salaries Survey 2017, segundo os quais o futebolista Messi receberia, em um ano de salário (US\$ 84.000.000,00), ou seja, o dobro da combinação salarial anual de 1.693 atletas mulheres das 7 melhores ligas de futebol (US\$ 42.600.000,00).

Além disso, essa desigualdade ultrapassa o plano exclusivamente econômico. Em pesquisa realizada no ano de 2004, verificou-se que, no programa “Globo Esporte”, “[...] 70% das matérias ali veiculadas dedica-se exclusivamente ao futebol, e unicamente ao futebol masculino adulto profissional.” (ASSUMPÇÃO *et al*, 2010).

A desigualdade de gênero nos esportes traz implicações nos campos social, econômico, cultural, político e jurídico, ao mesmo tempo em que se origina da influência desses.

A análise da desigualdade de gênero no mundo esportivo e seus reflexos demandariam, no mínimo, uma tese de doutorado, de modo que este artigo se propõe a apenas destacá-los e problematizá-los, infelizmente, de maneira superficial, para enfatizar o desafio dessa temática para o Direito do Trabalho nos anos vindouros.

5 DIREITOS TRABALHISTAS DAS GESTANTES

A trabalhadora gestante e mãe, por séculos, não encontrou seu lugar nas relações de trabalho. Como as mulheres laboravam em jornadas extensas e perigosas, sem direitos mínimos previstos em lei, quando engravidavam, a maioria absoluta quedava-se em casa para cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos.

Em termos de proteção aos direitos das gestantes, o Brasil não foi e ainda não é pioneiro em avanços, ficando à mercê dos reflexos

e imposições oriundos da legislação protetiva internacional. Nesse sentido, a Convenção nº 3 da OIT foi um marco ao garantir o emprego às mulheres antes e depois do parto (BRASIL, 1935).

A licença-maternidade foi instituída no ordenamento brasileiro com a CLT em 1943, que previu um período de 84 dias, a serem pagos pelo empregador, “[...] o que causava uma restrição considerável para as mulheres no mercado de trabalho.” (RÁDIO CÂMARA).

Apenas com o advento da Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, o salário-maternidade passou a ser ônus da Previdência Social, aplicável somente às empregadas (ANSILIERO, 2007). Ocorre que “[...] a mulher gestante não tinha garantia de emprego, e muitos empregadores dispensavam as grávidas, mesmo que a Previdência arcasse com a licença.” (RÁDIO CÂMARA).

Logo, a mulher ainda perdia muito espaço no mercado de trabalho em decorrência das limitações advindas da omissão legislativa. Tão somente com a Constituição Federal de 1988, a licença- maternidade passou a ser de 120 dias, conforme artigo 7º, inciso XVIII, e a proteção à maternidade, especialmente à gestante, passou a ser um dos objetivos norteadores da Previdência Social, nos termos do artigo 201, inciso II, da Carta Magna (BRASIL, 1988).

O artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT da Constituição Federal conferiu estabilidade à “[...] empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.” Essa estabilidade provisória consubstancia-se na vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa, na forma do artigo 7º, inciso I, da CF/88 (GODINHO, 2018, p. 1.492).

Isto porque a Convenção nº 158 da OIT, incorporada pelo Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996, prevê, em seu artigo 5, alínea “d”, que não constituirá justificativa para o término da relação de trabalho a gravidez. A Carta Magna, portanto, incorporou essa vedação ao ordenamento jurídico brasileiro, mas se trata de uma estratégia política e de saúde pública adotada pelo legislador.

O objetivo do legislador é garantir o sustento da criança, na medida em que sua mãe não ficará desamparada durante o período gestacional, tanto que, caso seja dispensada do emprego, a trabalhadora poderá pleitear sua reintegração ou, em última instância, prezando pela sua saúde e do bebê, o pagamento de indenização substitutiva em dobro, conforme jurisprudência trabalhista.

Outrossim, a estabilidade provisória é garantida à empregada gestante ainda que seja desconhecido seu estado pelo empregador e, inclusive, pela própria mulher. Daí por que se infere que a proteção da gestação objetiva promover uma gravidez tranquila e o sustento do bebê.

Inobstante o grande avanço em termos de proteção à maternidade, advindo com a Constituição, na prática, muitas mulheres não conseguem usufruir da licença-maternidade e, pior, encontram óbices por parte do empregador para que engravidem.

Ainda, essas normas protetivas não são vistas “[...] como garantia ao mercado de trabalho da mulher, ou como um direito ao exercício de sua função reprodutiva”, de modo a preservar a saúde do nascituro, o que “[...] motiva a discriminação enfrentada pela trabalhadora gestante.” (COUTINHO, 2006, p. 26).

A verdade é que os empregadores e a economia inconscientemente sustentam o discurso de que a mulher grávida gera apenas prejuízo ou gastos, uma falácia agravada no mundo esportivo. Trata-se, pois, de uma discriminação interseccional ou múltipla, quando “[...] dois ou mais critérios proibidos interagem, sem que haja possibilidade de decomposição deles.” (RIOS; SILVA, 2015, p. 24).

A discriminação sofrida pela gestante pode ser considerada interseccional ou múltipla porque a trabalhadora 1) é mulher e 2) está grávida, situação que vem a ser agravada quando esta é 3) negra e/ou 4) imigrante (AMBROS, 2020, p. 69-70). Diante dessa realidade, surge a necessidade de garantia à gestante do direito fundamental à antidiscriminação, que será discutido no tópico seguinte.

6 A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

6.1 Discriminação das mulheres no meio ambiente de trabalho

A discriminação origina-se a partir da diferenciação entre pessoas, podendo ter “[...] um juízo de valor positivo ou negativo e este, por sua vez, pode gerar estereótipos e preconceitos a depender da ausência de conhecimento sobre o tema por parte do agente.” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019, p. 19). A discriminação de gênero historicamente possui juízo de valor negativo, intensificando a presença de estereótipos e preconceitos no mercado de trabalho.

Essa diferenciação, segundo a Convenção nº 111 da OIT (1958), pode ser fundada “[...] na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.” (grifo nosso).

Nas palavras de Coutinho (2006, p. 25-26), tais interesses geralmente têm relação com a origem da discriminação racial ou de gênero “[...] em que os privilégios que se pretendem ver garantidos, devido a fortes representações sociais, deixam de ser percebidos como socioculturais, e passam a ser vistos pela sociedade como ocorrências naturais.”

Conforme discutido amplamente neste artigo, a mulher é alvo da discriminação decorrente do ideal de supremacia masculina. A inferiorização feminina, ainda, reflete no meio ambiente de trabalho, onde os trabalhadores, independentemente do gênero, passariam de “[...] funcionários emocionalmente frágeis, simples amantes da paz, em funcionários paranoicos e desconfiados, medrosos e raivosos”, conforme sustentam Channar, Abbassi e Ujan (2011, p. 179 *apud* AMBROS, 2020, p. 55-56).

O que os autores sustentam é que a discriminação nas relações de trabalho gera impactos não só para a vítima mulher, mas também para todos os seus colegas de trabalho, contribuindo para a construção de um meio ambiente de trabalho prejudicial à saúde física e emocional de todos. Diante dessa realidade, veio à tona a prática de assédios sexual e moral existentes nas relações de trabalho. A prática de assédios moral e sexual afronta, dentre outros direitos, a intimidade, vida privada, honra e dignidade do trabalhador vitimado e gera danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais.

Fazendo apenas um apanhado geral do assunto, o assédio moral caracteriza-se pela perseguição à vítima, que não necessariamente é mulher, e tem como “[...] finalidade o engajamento subjetivo do grupo de trabalhadores (seu controle e disciplina) às metas de produção e regras de administração” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019, p. 19-20). Além disso, verifica-se “[...] no assédio moral a perseguição regular e sistemática para impor determinada conduta à vítima.” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019, p. 20).

Em contrapartida, o assédio sexual, tipificado no artigo 216-A do Código Penal, não necessita da repetição, regularidade ou

sistematização da conduta; basta a prática do assédio uma única vez. Ele consiste em uma violência psicológica, no caso das relações de trabalho, praticado por um trabalhador hierarquicamente superior contra um subordinado (vertical descendente); ou do trabalhador contra seu superior (vertical ascendente); ou entre trabalhadores na mesma posição hierárquica (horizontal); ou ainda quando colegas aderem ao assédio vertical descendente (misto) (ARAÚJO, 2012).

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, apenas no ano de 2019, foram mais de 4.786 processos na Justiça do Trabalho com o tema assédio moral. As mulheres são as mais atingidas por essa prática, que, na maioria dos casos, evolui para o assédio sexual. Para melhor expor esse ponto, Alkimin (2008) informa que cerca de 70% dos casos de assédio são dirigidos às mulheres e 30% apenas aos homens.

Considerando que a mulher é a mais atingida pela prática de assédios moral e sexual nas relações de trabalho, bem como que a trabalhadora é vítima de discriminação interseccional ou múltipla, cumpre trazer à tona, tendo em vista o tema deste artigo, a realidade enfrentada pela gestante. Para tanto, Goldschmidt e Renck (2016, p. 42-43) discorrem:

[...] as mulheres assumem os custos da maternidade e dos cuidados dispensados aos filhos e outros familiares. São também estes motivos que exigem interrupções de contrato e afastamentos das funções que acabam influenciando na submissão a menores salários, à informalidade, às más condições e inadequações do trabalho, à menor instrução e atualização, e conseqüentemente diminuindo-lhe as chances de ascensão profissional e promoção a cargos de maior relevância.

A verdade é que a trabalhadora enfrenta todos os tipos de pressão quando engravida, inclusive assédio moral, e comumente pressão para que se demita, uma vez que, “[...] ao anunciar a gestação, ela passa a ser estigmatizada, considerada incapaz, um peso no ambiente laboral, insubordinada e desidiosa.” (AMBROS, 2020, p. 73).

Essa discriminação evidencia-se na fase pré-contratual, quando a gestante vai à procura de uma vaga de emprego e é preterida em relação a outros candidatos por seu estado gravídico.

A Lei nº 9.029/1995 considera prática discriminatória e, ademais, criminaliza a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, na forma do inciso II do artigo 2º (BRASIL, 1995).

Na fase contratual, observa-se, muitas vezes, que, ao anunciar a gravidez, a empregada passa a se sentir direta ou veladamente hostilizada no meio ambiente de trabalho e, por vezes, é estimulada a se demitir; na fase “pós-contratual”, a empregada gestante consegue ser reintegrada apenas por exigência legal e, na maioria das vezes, vivencia um meio ambiente de trabalho onde não se sente bem-vinda.

É extremamente necessária a discussão da discriminação da trabalhadora gestante, pois os impactos trazidos ultrapassam os danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais sofridos pela mulher e passam a atingir o nascituro, que necessita de uma gestação saudável e tranquila para seu pleno desenvolvimento.

A fase final do contrato de trabalho refere-se à prática de ofensas à trabalhadora por ser grávida que culminam na extinção do pacto laboral a contragosto da empregada. Inobstante a ilegalidade da dispensa, “[...] diante da garantia de emprego da gestante, o empregador utiliza-se de diversas artimanhas para romper o contrato de trabalho da empregada por motivo da sua escolha em gerar uma vida.” (AMBROS, 2020, p. 79).

A discriminação pós-contratual é uma realidade da gestante e, inclusive, da empregada mãe; elas enfrentam dificuldades para se realocarem no mercado de trabalho, uma vez que o empregador entende que “[...] a mulher, em especial a mãe de filhos pequenos, não tem condições de dar atenção ao trabalho e à família ao mesmo tempo, sendo desidiosa com as suas atividades laborais.” (AMBROS, 2020, p. 80).

Diante dessas considerações, urge discutir o direito à antidiscriminação da empregada gestante como mecanismo de garantia de sua dignidade e da saúde gestacional, tomando por base a situação vivenciada pela jogadora de vôlei Tandara Caixeta, mas não se limitando ao caso.

6.2 O direito fundamental da gestante à antidiscriminação

O direito à igualdade encontra previsão no ordenamento jurídico brasileiro no *caput* do art. 5º da Constituição Federal de 1988, segundo o qual todos são iguais perante a lei, o que exige uma abstenção legislativa de tratamento díspar entre os cidadãos. Há quem sustente

que o direito à antidiscriminação teria contribuído para o surgimento do direito à igualdade ou que, ao contrário, neste se baseie. Nesse ponto, cumpre trazer à tona a discussão se o que deveria ser postulado seria o direito à igualdade ou o direito à diferença, almejando garantir a antidiscriminação.

Isto porque a discriminação constitui violação direta à dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2017). No Estado Democrático de Direito brasileiro, a igualdade de todos perante a lei exige a proteção à antidiscriminação dos grupos minoritários, nesses incluídas as empregadas gestantes. Para que haja a efetiva proteção jurídica dos grupos minoritários, é necessário vislumbrá-los em sua identidade coletiva. Nos dizeres de Leivas, Rios e Schäfer (2017, p. 143):

Ainda que tal definição seja útil para enfrentarem-se outras situações além do mundo do consumo, ela é inadequada e insuficiente para a proteção antidiscriminatória de grupos minoritários, na medida em que, para estes, o reconhecimento da identidade coletiva é um dado essencial no que respeita à própria existência e preservação do grupo.

Ainda, a antidiscriminação deve ser observada em todas as relações jurídicas, “[...] seja entre o particular e o Estado, ou entre particulares, inclusive nas relações de trabalho.” (AMBROS, 2020, p. 100). A garantia à antidiscriminação nas relações de trabalho contribui diretamente para a valorização do empregado no meio ambiente laboral e vem sendo diretriz na atuação da OIT. A título de exemplo, cita-se a Convenção nº 111, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Em termos de discriminação nas relações de trabalho, infelizmente, a gestante ocupa espaço de destaque, conforme amplamente discutido neste artigo. A despeito de a Constituição Federal de 1988 (arts. 6º e 7º), a CLT (art. 373-A) e a Convenção nº 111 da OIT conferirem especial tratamento à trabalhadora mulher e grávida contra as discriminações no mercado de trabalho, esta prática persiste, conforme criticado por Ambros (2020, p. 107-108):

Sendo assim, em que pese a existência do direito à antidiscriminação da mulher gestante no mercado de trabalho, a ausência de regulamentação e políticas

públicas para sua concretização contribui para a manutenção de práticas discriminatórias em face da trabalhadora grávida em todas as fases do contrato de trabalho [...] São muitos os casos de discriminação direta, pautada em práticas intencionais promovidas pelo empregador de diferenciação por critério proibido de gênero e da opção da trabalhadora pela maternidade. Em algumas situações, a discriminação sofrida por estas trabalhadoras é velada, proveniente de atos dissimulados, [...]

O caso analisado neste artigo, envolvendo a jogadora Tandara Caixeta, é apenas mais um exemplo da presente e latente discriminação direcionada às empregadas gestantes, de modo que o direito à antidiscriminação torna-se fundamental para o pleno exercício das atividades por parte das mulheres e sua adequada colocação no mercado de trabalho.

Porém, a aplicação desse direito depende, muitas vezes, da atuação jurisdicional, porque a morosidade e a inércia do Legislativo e do Executivo restam evidenciadas na ausência de regulamentação legal desse direito e de políticas públicas capazes de provocar a conscientização social sobre a ilegalidade da discriminação contra a trabalhadora gestante. Como consequência, há o enfraquecimento da figura feminina perante o mercado de trabalho, o retrocesso na concretização dos direitos da trabalhadora/empregada, a falha na tentativa de proteção à maternidade e os prejuízos ao pleno e saudável desenvolvimento do nascituro.

A decisão judicial favorável à jogadora Tandara ratifica, portanto, a necessidade de garantia do direito à antidiscriminação como fundamental à trabalhadora, visando a coibir referida prática. No próximo tópico, serão discutidos os principais posicionamentos dos tribunais brasileiros a respeito da discriminação da mulher no mercado de trabalho.

7 PRINCIPAIS POSICIONAMENTOS DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS SOBRE O TEMA

O principal entendimento dos tribunais brasileiros sobre o tema direitos das mulheres, gravidez e Direito do Trabalho, advém do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, na Súmula 244, amplia o entendimento do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) sobre o tema:

Súmula nº 244 do TST

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b", do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (BRASIL, 2012).

O primeiro item da Súmula 244 reconhece que grande parte das mulheres só tem condições de ter ciência do estado gravídico após algumas semanas de gestação, não sendo válido puni-las por não cientificarem o empregador a respeito. A gravidez é, portanto, um momento único para cada mulher, apresentando-se de forma diferente e diferenciada para cada grávida.

Por isso que, independentemente de qualquer notificação, contrato ou exame prévio, constatada a gravidez da empregada durante o contrato de trabalho, inclusive no período do aviso prévio indenizado, ela fará jus à garantia provisória de emprego.

A redação anterior da Súmula 244 previa o pagamento dos salários e vantagens correspondentes ao período de estabilidade não autorizando a reintegração. Contudo, no atual segundo item da Súmula 244 do TST, adotou-se entendimento explícito no sentido de condicionar a reintegração, quando esta se der no decorrer do período de estabilidade.

Como se vê, o TST foi se adequando e garantindo, enfim, o retorno ao emprego, e não mais apenas a indenização dos direitos trabalhistas, o que é visto como avanço, pois um dos objetivos dessa garantia é a que a mulher tenha um posto de trabalho assegurado enquanto estiver grávida e 05 meses após o parto. Dessa forma, tanto a mulher quanto o nascituro e o futuro bebê estarão tutelados legalmente.

Antes de sofrer alteração jurisprudencial, que culminou na redação atual, a Súmula 244 previa, no seu item III, que não

teria estabilidade a empregada contratada mediante contrato de experiência. Assim, o empregador acabava encontrando uma forma de burlar o intuito protetivo do art. 10, II, “b” do ADCT, contratando, a título de experiência, por exemplo, a trabalhadora grávida, para, ao final do contrato, dispensá-la. Noutras palavras: o empregador poderia operar sua rescisão, extinguindo a relação de emprego devido ao término do prazo contratual, não constituindo o seu ato dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Com a necessidade de adequação ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o avanço do pensamento no sentido da igualdade de gênero, cada vez mais decisões contrárias à antiga redação do item III da Súmula 244 foram surgindo para proteger também as gestantes em contrato por prazo determinado, ampliando corretamente o direito das gestantes no país.

Ainda sobre o tema gravidez e direito, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou inconstitucional, no Tema de Repercussão Geral 72, a contribuição previdenciária sobre salário-maternidade em 2020, o que era debatido em esferas inferiores há anos:

Tema: 72 - Inclusão do salário-maternidade na base de cálculo da Contribuição Previdenciária incidente sobre a remuneração.

Ementa: Direito constitucional. Direito tributário. Recurso Extraordinário com repercussão geral. Contribuição previdenciária do empregador. Incidência sobre o salário-maternidade. Inconstitucionalidade formal e material. 1. Recurso extraordinário interposto em face de acórdão do TRF da 4ª Região, que entendeu pela constitucionalidade da incidência da contribuição previdenciária “patronal” sobre o salário-maternidade. 2. O salário-maternidade é prestação previdenciária paga pela Previdência Social à segurada durante os cento e vinte dias em que permanece afastada do trabalho em decorrência da licença-maternidade. Configura, portanto, verdadeiro benefício previdenciário. 3. Por não se tratar de contraprestação pelo trabalho ou de retribuição em razão do contrato de trabalho, o salário-maternidade não se amolda ao conceito de folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício. Como consequência, não pode compor a base de cálculo da contribuição previdenciária a cargo do empregador, não

encontrando fundamento no art. 195, I, a, da Constituição. Qualquer incidência não prevista no referido dispositivo constitucional configura fonte de custeio alternativa, devendo estar prevista em lei complementar (art. 195, §4º). Inconstitucionalidade formal do art. 28, §2º, e da parte final da alínea a, do §9º, da Lei nº 8.212/91. 4. Esta Corte já definiu que as disposições constitucionais são legitimadoras de um tratamento diferenciado às mulheres desde que a norma instituidora amplie direitos fundamentais e atenda ao princípio da proporcionalidade na compensação das diferenças. No entanto, no presente caso, as normas impugnadas, ao imporem tributação que incide somente quando a trabalhadora é mulher e mãe cria obstáculo geral à contratação de mulheres, por questões exclusivamente biológicas, uma vez que torna a maternidade um ônus. Tal discriminação não encontra amparo na Constituição, que, ao contrário, estabelece isonomia entre homens e mulheres, bem como a proteção à maternidade, à família e à inclusão da mulher no mercado de trabalho. Inconstitucionalidade material dos referidos dispositivos. 5. Diante do exposto, dou provimento ao recurso extraordinário para declarar, incidentalmente, a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade, prevista no art. art. 28, §2º, e da parte final da alínea a, do §9º, da Lei nº 8.212/91, e proponho a fixação da seguinte tese: “É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade”.

Leading Case RE 576967

Relator: Min. Roberto Barroso

Data de reconhecimento da existência de repercussão geral: 24/04/2008

Data do julgamento de mérito: 05/08/2020

Data de publicação do acórdão de mérito: 21/10/2020 (BRASIL, 2020).

Por maioria de votos, o STF, ao apreciar o tema que estava sob repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário e declarou a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade, prevista no artigo 28, §2º, e na parte final do seu §9º, alínea “a”, da Lei nº 8.212/91.

No caso da licença-maternidade, a trabalhadora se afasta de suas atividades, deixa de prestar serviços e de receber salários do

empregador. As empresas defendiam isso e agora têm posicionamento favorável no sentido de que o salário-maternidade, como benefício previdenciário, não está sujeito à contribuição previdenciária patronal que incide sobre a remuneração devida pela empresa aos trabalhadores - que atualmente é de 20% sobre a folha de salário.

Tal pensamento está arrimado na Constituição Federal, que prevê como base de cálculo dessa contribuição os valores pagos como contraprestação do trabalho ou serviço prestado ao empregador, empresa ou entidade equiparada. Já a União defendia que a Lei nº 8.212/91 determinava que o salário-maternidade compunha o salário de contribuição.

Foram 7 votos a 4. A maioria dos ministros acompanhou o relator, ministro Luís Roberto Barroso, e concluiu que o salário-maternidade não tem natureza remuneratória, mas, sim, de benefício previdenciário.

Em extenso voto, o ministro relembrou o histórico da legislação relacionada ao salário-maternidade e discorreu sobre a natureza desse direito, que já foi trabalhista, mas migrou para o sistema de benefício previdenciário.

Para ele, como benefício previdenciário, a verba não está sujeita à contribuição previdenciária patronal que incide sobre a remuneração devida pela empresa aos trabalhadores.

Portanto, a decisão posiciona-se no sentido de que o salário-maternidade não configura contraprestação por serviços prestados pela empregada no período de licença-maternidade, mas sim um benefício previdenciário, que é pago pelo INSS enquanto a empregada permanece afastada do trabalho.

Isso é uma vitória feminina, pois admitir uma incidência tributária que recaia somente sobre a contratação de mulheres e mães, por si só, constitui fator de desigualdade de tratamento em relação aos homens, desestimulando a maternidade ou, ao menos, inculcando culpa, questionamentos, reflexões e medos em grande parcela da população, pelo simples fato de ter nascido mulher.

Além de coibir a discriminação da mulher no mercado de trabalho, essa decisão permite que as empresas possam buscar a recuperação dos valores pagos indevidamente e serve de parâmetro para a resolução de inúmeros processos semelhantes que estavam em outros tribunais aguardando o julgamento pelo STF.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo esmiuça a desigualdade e discriminação enfrentadas pela empregada e trabalhadora gestante no cenário desportivo, enfocando os desafios advindos desse cenário para o Direito do Trabalho contemporâneo e vindouro. Para tanto, foi realizado um estudo de caso pautado na realidade enfrentada pela jogadora de vôlei Tandara Caixeta que, ao engravidar, viu seus direitos trabalhistas serem ultrajados.

Feitas breves considerações sobre o caso Tandara Caixeta, passou-se à análise da desigualdade de gênero e mercado de trabalho no Brasil, destacando a dificuldade que a mulher tem de se encontrar nesse ambiente, diante dos inúmeros obstáculos que lhe são impostos. Ainda, observou-se o retrocesso para as mulheres advindo da Reforma Trabalhista.

Através de estudo da legislação desportiva, principalmente da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), foi possível aferir a omissão do legislador quanto à necessidade de proteção das mulheres nos esportes, que dependem do Judiciário para verem reparadas as lesões rotineiramente sofridas.

Ressalte-se que, apesar da proteção constitucional garantida à gestante, a desigualdade enfrentada remonta a uma origem histórica, atrelada ao ideal de superioridade masculina. Inobstante o tremendo avanço que essa garantia tenha trazido à mulher, ainda há muito a ser conquistado, o que requer inclusive uma mudança de mentalidade e postura da sociedade como um todo.

Conforme amplamente discorrido, a mulher enfrenta um panorama de desigualdade e discriminação no mercado de trabalho, que é acentuado quando engravida. Trata-se, pois, da discriminação múltipla enfrentada pela empregada e trabalhadora em todas as relações laborais, que se faz presente nos momentos pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Debateu-se o papel das Ciências Jurídicas, principalmente do Direito do Trabalho, que tem como princípio basilar o da proteção, na busca por amenizar e, quem sabe um dia, reverter essa situação desigual inerente à sociedade como um todo, de modo a promover a inclusão das mulheres no mercado de trabalho em geral e, mais especificamente, no meio esportivo, além de tutelar pela garantia do pleno e saudável desenvolvimento do nascituro.

Concluiu-se por uma latente omissão Legislativa e Executiva quanto à temática. A efetiva concretização da proteção legislativa de

estabilidade provisória, via reclamações trabalhistas, é o mecanismo mais utilizado por essas mulheres para verem garantidos seus direitos; mas a provocação do Poder Judiciário, infelizmente, não as livra do sofrimento durante o processo, inclusive no meio laboral desportivo.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Victor. *Responsabilidad estatal por violencia de género: comentarios sobre el caso “Campo Algodonero” en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. *Anuario de Derechos Humanos*, Santiago, Chile, v. 6, pág. 167-182, jan. 2010. Disponível em: <https://anuariocdh.uchile.cl/index.php/ADH/article/view/11491>. Acesso em: 22 set. 2019.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

AMBROS, Fernanda. *Direito da antidiscriminação: o problema da discriminação em face da empregada gestante*. Tese (Mestrado em Direito), Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Criciúma, 2020.

ANSILIERO, Graziela. *Histórico e evolução recente da concessão de salários-maternidade no Brasil*. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf. Acesso em: 10 abr. 2021.

ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

ASSUMPCÃO LOT, SAMPAIO TMV, CAETANO JNN, CAETANO JÚNIOR MA, SILVA JVP. Temas e questões fundamentais na sociologia do esporte. *R. Bras. Ci. e Mov* 2010, p. 92-99.

BARRETTO, Luciana. *Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST*. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/190314/estabilidade-provisoria-da-gestante--analise-da-sumula-244-do-tst>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2019.

BRASIL. *Constituição da República Federativa de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 set. 2019.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 6.354, de 02 de setembro de 1976*. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Disponível em: <https://app.vlex.com/#/vid/34208394>. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 244*. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 15 abr. 2021.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *Discriminação por sobrequalificação*. São Paulo: LTr, 2009.

CAETANO, Rosângela; PEPE, Vera; REIS, Lenice. *Maternidade segura no Brasil: o longo percurso para a efetivação de um direito*. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/physics/2011.v21n3/1139-1160/>. Acesso em: 16 abr. 2021.

CALIL, Léa. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=brClSWnrIHgC&oi=fnd&pg=PA1&dq=direito+da+gestante+no+trabalho&ots=Lc-HDwre00&sig=06E10_SMpLUfDi6tQflYW3qemEI#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 16 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FREITAS, Rose. *Projeto de Lei nº 397/2016*. Altera a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências, para incluir a isonomia nas premiações concedidas a homens e mulheres nas competições esportivas em que haja emprego de recursos públicos. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3946557&ts=1594032662525&disposition=inline>. Acesso em: 14 abr. 2021.

GALHEGO, Julia. *Contrato especial de trabalho desportivo (CETD)*. Disponível em: https://marcellobenevides.com/contrato-especial-de-trabalho-desportivo/#lb_-_VINCULO_ESPORTIVO_E_O_CONTRATO_ESPECIAL_DE_TRABALHO_DESPORTIVO. Acesso em: 02 abr. 2021.

GUERRA, Luciano Brustolini. Consectários da extinção do passe no futebol brasileiro. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n. 147, 30 nov. 2003. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4434>. Acesso em: 14 mar. 2021.

JUSTO, Juliano. Tandara consegue nova vitória na justiça contra o ex-time Praia Clube. *Agência Brasil*, São Paulo, 18 jun. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/esportes/noticia/2020-06/tandara-consegue-nova-vitoria-na-justica-contr-o-ex-time-praia-clube>. Acesso em: 14 mar. 2021.

KAMPPFF, Andrei. Copa do Mundo é exceção! Realidade do futebol feminino ainda é difícil. *Lei em Campo*, 06 jun. 2019. Disponível em: <https://leiemcampo.blogosfera.uol.com.br/2019/06/06/copa-do-mundo-e-excecao-realidade-do-futebol-feminino-ainda-e-dificil/>. Acesso em: 16 mar. 2021.

LABORDE, Antonia. Desigualdade salarial, explicada pelo futebol feminino dos EUA. *Justiça da Saia*, 15 jul. 2019. Disponível em: <http://www.justicadesaia.com.br/desigualdade-salarial-explicada-pelo-futebol-feminino-dos-eua/>. Acesso em: 12 abr. 2021.

LEIVAS, P.; RIOS, R.; SCHÄFER, G. Direito da antidiscriminação e direitos de minorias: perspectivas e modelos de proteção individual e coletivo. *Rev. Direitos Fundam. Democ.*, v. 22, n. 1, p. 126-148, jan./abr. 2017

MELO, Bruno; MELO, Pedro. A Lei Pelé e o fim do passe no desporto brasileiro. *Âmbito Jurídico*, 18 dez. 2006. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-35/a-lei-pele-e-o-fim-do-passe-no-desporto-brasileiro/#_ftnref12. Acesso em: 01 abr. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Cartilha de assédio moral e sexual no trabalho*. Disponível em: www.trabalho.gov.br/publicacoes-do-trabalho/trabalho/outros-assuntos/estudos/item/271-cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho. Acesso em: 17 abr. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 361-365.

O GLOBO. *Projeto de lei quer exigir premiação igual para atletas homens e mulheres*. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/esportes/projeto-de-lei-quer-exigir-premiacao-igual-para-atletas-homens-mulheres-23665011>. Acesso em: 14 abr. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 111: discriminação em matéria de emprego e ocupação da Organização Internacional do Trabalho*. Aprovada em: 15 junho 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 abr. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 158: término da relação de trabalho por iniciativa do empregador*. Aprovada em: 23 nov. 1985. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2021.

PERET, Eduardo. *Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem*. Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencianoticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganhamenos-do-que-o-homem>. 07 de março 2018. Atualizado em 28/03/2019. Acesso em: 22 set. 2019.

RÁDIO CÂMARA. *Especial licença-maternidade 2 - Evolução das leis e costumes sobre licença-maternidade no Brasil (06'02'')*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/293878-especial-licenca-maternidade-2-evolucao-das-leis-e-costumes-sobre-licenca-maternidade-no-brasil-0602/?pagina=2#todas-edicoes>. Acesso em: 15 abr. 2021.

RODRIGUES, João. TST aceita recurso, e Tandara ganha ação contra o Praia Clube por direitos ligados à gravidez. *Globo Esporte*, Rio de Janeiro, 18 jun. 2020. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/volei/noticia/tst-aceita-recurso-e-tandara-ganha-acao-contra-o-praia-clube-por-direitos-ligados-a-gravidez.ghtml>. Acesso em: 14 mar. 2021.

SPORTING INTELLIGENCE. *Global Sports Salaries Survey 2019*. Disponível em: <https://www.globalsportssalaries.com/>. Acesso em: 17 abr. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?* Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20%C3%A9%20definido,processos%20na%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>. Acesso em: 17 abr. 2021.

UN WOMEN. *In Focus: women and girls in sport*. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-sport>. Acesso em: 30 mar. 2021.

UNITED NATIONS. *1 male soccer player makes almost double as much as the combined salaries of all players in the top 7 women's soccer leagues. During the #WomensWorldCup2019, join@UN_Women in demanding equal pay for #WomenInSport*. <http://bit.ly/2IS58Tg>. 23 jun. 2019. Twitter: @UN. Disponível em: <https://twitter.com/UN/status/1142915986993164293/photo/1>. Acesso em: 15 abr. 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM, *The Global Gap Report, Insight Report*. New York, United States. 2020. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Acesso em: 18 dez. 2019.

**A POLÍTICA DE CONTENÇÃO INSTITUÍDA PELA
REFORMA TRABALHISTA:
POR QUE A JUSTIÇA DO TRABALHO INTERESSA?***

***THE POLITICS OF CONTAINMENT INSTITUTED BY
LABOR REFORM:
WHY DOES LABOR JUSTICE MATTER?***

Cássia Barata de Moraes Santos**

RESUMO

A história da Justiça do Trabalho retrata uma existência de glória e muitas lutas, principalmente pela sobrevivência como órgão autônomo dentro da organização judiciária brasileira. Algumas mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/17 merecem reflexões e conformações à Constituição da República para que a atuação da Justiça do Trabalho não seja esvaziada na forma pretendida pelo legislador ordinário. Desse modo, a interpretação do art. 8º, § 3º, da CLT, acrescido pela Lei da Reforma Trabalhista, deve ser adequada e razoável por parte dos Órgãos da Justiça do Trabalho. E o objetivo deste artigo é fomentar, por meio da história de lutas e vitórias, a atuação plena da Justiça do Trabalho e a importância da sua existência na tutela dos direitos trabalhistas no Brasil. O trabalho é desenvolvido no modelo de pesquisa dogmático e com utilização do método de raciocínio dedutivo e, após análise do material bibliográfico eleito, conclui-se que a temática, além de atual, ainda precisa ser enfrentada. Por certo, o presente estudo não tem a intenção de exaurir o tema, mas contribuir com reflexões a respeito da atuação da Justiça do Trabalho no Brasil nesses 80 anos de existência.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Tutela. Direitos trabalhistas. Desafios.

* Artigo enviado em 12.05.2021 e aceito em 03.09.2021.

** Juíza do Trabalho Substituta do TRT6. Mestre em Direito. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Membro da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho - APDT.

ABSTRACT

The history of Labor Justice portrays an existence of glory and many struggles, mainly for survival as an autonomous organ within the Brazilian judicial organization. Some changes brought by Law nº 13.467/17 deserve reflections and conformations to the Constitution of the Republic so that the performance of the Labor Justice is not deflated in the manner intended by the ordinary legislator. Thus, the interpretation of art. 8, § 3, of the CLT, added by the Labor Reform Law, must be adequate and reasonable by the Labor Justice. And the objective of this article is to promote, through the history of struggles and victories, the full performance of the Labor Justice and the importance of its existence in the protection of labor law in Brazil. The work is developed in the dogmatic research model and using the deductive reasoning method and after analyzing the chosen bibliographic material, it is concluded that the theme, in addition to being current, still needs to be faced. Certainly, the present study does not intend to exhaust the topic, but to contribute with reflections about the work of the Labor Justice in Brazil in these 80 years of existence.

Keywords: *Labor justice. Protection. Labor law. Challenges.*

SUMÁRIO

- 1 INTRODUÇÃO**
- 2 ASPECTOS RELEVANTES DA HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL**
 - 2.1 Pressupostos históricos da Justiça do Trabalho**
 - 2.2 A instituição da Justiça do Trabalho no Brasil**
 - 2.3 A Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário**
 - 2.4 A Justiça do Trabalho sob a égide da Constituição da República**
 - 2.5 A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional nº 45/2004**
 - 2.6 A Justiça do Trabalho e a Reforma Trabalhista**

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

A atuação e a existência da Justiça do Trabalho já foram ameaçadas muitas vezes nesses 80 anos de história. A ideia de extinção da Justiça do Trabalho não é uma novidade para os seus membros, mas sua história de luta e conquistas testemunha que resiliência é a palavra mais adequada para definir sua conservação.

O mundo do trabalho tem passado por muitas transformações e com o Direito do Trabalho não foi diferente. Além das mudanças decorrentes do momento mundial da globalização e do avanço tecnológico, o legislador brasileiro achou por bem "atualizar" a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de forma rápida e sem muito diálogo social, na promessa de "modernizar" as relações de emprego, aumentar o número de empregos e desonerar a folha de pagamento das empresas em prol de maior crescimento econômico, entre outros fundamentos que foram utilizados como justificativas para "legitimar" a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/17.

E com as mudanças legislativas, mais uma vez, a atuação da Justiça do Trabalho é colocada em xeque, chegando-se a comentar novamente sobre sua extinção. Com a Lei da Reforma Trabalhista, a flexibilização dos direitos trabalhistas foi ampliada, com a instituição da prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive tendo o legislador criado um princípio específico para garantir a prevalência do negociado, denominado princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, além de impor expressamente limites à atuação da Justiça do Trabalho no exame da convenção coletiva e acordo coletivo, nos termos do art. 8º, § 3º, da CLT, limitando sua análise aos requisitos de validade do negócio jurídico estabelecidos pelo art. 104 do Código Civil, medidas que indiretamente encaminham para o esvaziamento da atuação dos órgãos da Justiça do Trabalho.

E é nesse contexto de abordagem que o presente artigo se apresenta com um breve relato da atuação histórica e atual da Justiça do Trabalho no Brasil, pontuando seus momentos de glória e também de baixa, em que o esvaziamento da sua atuação também foi proposto algumas vezes.

Ao final, destaca-se a relevância contínua da sua atuação e a importância dessa Especializada como órgão garantidor dos direitos trabalhistas e tutora do princípio central da Constituição da República: a dignidade humana nas relações de trabalho.

Registre-se que este artigo foi desenvolvido no modelo de pesquisa dogmático e com utilização do método de raciocínio dedutivo, mediante revisão bibliográfica referente ao tema em livros, artigos doutrinários e legislação.

2 ASPECTOS RELEVANTES DA HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO BRASIL

2.1 Pressupostos históricos da Justiça do Trabalho

O Direito do Trabalho¹ não é uma criação do ordenamento jurídico nacional; seus fundamentos e diretrizes possuem origem no Direito Internacional. De forma tímida, o Direito do Trabalho foi introduzido no Brasil por meio de normas esparsas. Aos poucos, a relação capital *versus* trabalho foi ganhando espaço na legislação, principalmente, após a publicação da encíclica católica *Rerum Novarum* em 1891, da Constituição mexicana de 1917 e da Constituição alemã de Weimar em 1919.

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, organismo internacional especializado nas questões do trabalho, impulsionou os pontos de partida que estavam estruturados após a primeira guerra mundial, dando origem ao Direito do Trabalho.

Segadas Vianna registra brilhantemente a fase de consolidação do Direito do Trabalho:

¹ Nas palavras Segadas Vianna, os movimentos ascendentes, que deram origem às legislações trabalhistas do México, Inglaterra e França, caracterizaram-se pela sua coexistência com uma história social marcada pela luta de classes, com trabalhadores fortemente apoiados por suas organizações profissionais, com o espírito de classe bem nítido e com a existência de indústrias ou atividades produtivas arregimentando grandes massas de trabalhadores. Interessante pontuar que no Brasil o movimento se deu de forma descendente, com as seguintes características relatadas por Segadas Vianna: a) inexistência de luta, sem que isso indique a ausência de uma questão social, embora latente; b) falta de associações profissionais de expressiva representatividade; c) os grupos sociais são ainda inorgânicos; d) não há atividades econômicas que exijam massas proletárias densas. (SÜSSEKIND, Arnaldo. TEIXEIRA, Lima. VIANNA Segadas. MARANHÃO, Délio. *Instituições de direito do trabalho*. Vol. 01. 21. ed. atual. por Arnaldo Sússekind e João Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003. p. 49)

Compreendiam todos que os trabalhadores, que haviam caído nos campos de batalha, lutaram não somente para a defesa das riquezas dos detentores do capital, os maiores responsáveis pela guerra; tinham, também, preparado o campo para uma nova aurora social, em que os operários gozassem dos mesmos direitos que usufruíam todos os cidadãos, em que o trabalho fosse colocado no mesmo plano que o capital.

Surgia para a humanidade uma nova era. Nascia o Direito do Trabalho. Para isso haviam contribuído de maneira decisiva os trabalhadores, não só dando seu bem-estar e sua vida, nos campos de batalha, pela causa aliada, mas também, por meio de seus congressos internacionais, apontando os rumos que deveriam ser seguidos.²

Rosemary Pires de Oliveira e Arnaldo Afonso Barbosa sintetizaram a consolidação do Direito do Trabalho como ramo especializado:

O Direito do Trabalho percorreu longo caminho para firmar sua autonomia científica, destacando-se do direito comum pela peculiaridade de seu objeto, de seus normativos, de seus métodos e dos princípios singulares que norteiam tal especializada disciplina.³

No Brasil, apenas no ano de 1943 o Direito do Trabalho teve seu ápice, época do governo do Presidente Getúlio Vargas, quando ocorreu a promulgação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, momento em que esse documento reuniu as leis esparsas, consolidando-as em um instrumento jurídico que ainda está em vigor: famosa e velha conhecida dos operadores do Direito do Trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Como se observa, a principal finalidade da regulação estatal⁴ em matéria trabalhista foi equilibrar os desníveis existentes na

² Idem. p. 41.

³ PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. *A prevalência do negociado sobre o legislado: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT*. Belo Horizonte: RTM, 2018. p. 29.

⁴ Comungando da opinião da Juíza do Trabalho Valdete Severo, as regras trabalhistas foram criadas, portanto, para impor limites à tendência natural da relação de exploração do trabalho pelo capital, a fim de seguir sustentando, também para o trabalhador, a condição de "sujeito de direitos". (SEVERO, Valdete. A hermenêutica trabalhista e o princípio do direito do trabalho. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete. *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão popular, 2017)

relação jurídica entre o capital e o trabalho, garantindo a harmonia e a paz social.

2.2 A instituição da Justiça do Trabalho no Brasil

No que diz respeito à Justiça do Trabalho no Brasil, esta teve sua estrutura herdada inicialmente do Poder Executivo por meio das Juntas de Conciliação vinculadas ao Poder Executivo para conciliar conflitos entre o capital e o trabalho. Somente com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário da União, mantendo-se a característica de Juntas de Conciliação e Julgamento.

É de conhecimento público que, por meio da Emenda Constitucional nº 24/1999, houve a extinção dos juízes classistas, e a instância de primeiro grau passou a se chamar Vara do Trabalho. Conforme relata Júlio Assumpção Malhadas⁵, a Justiça do Trabalho no Brasil passou por diversas fases até chegar à estrutura constitucional dos dias atuais.

Analisando, resumidamente, a fase administrativa da Justiça do Trabalho, pode-se concluir que nela a solução dos conflitos trabalhistas estava nas mãos do então Ministério do Trabalho, órgão do Poder Executivo.

Júlio Malhadas destaca, de forma simples e didática, os principais aspectos da fase administrativa da Justiça do Trabalho no Brasil:

Em 1932, passou-se à fase dos órgãos administrativos, que durou até praticamente o fim de 1946. O Governo da República, nesse ano (1932), tomou duas iniciativas com referência aos dissídios do trabalho: em 12 de

⁵ No Brasil, a solução das questões relacionadas ao trabalho passou por diversas fases. Primeiro, eram decididas pelo Juiz de Direito da Comarca, o mesmo que decidia quaisquer outros pleitos. Leis de 13 de setembro de 1830 e de 11 de outubro de 1837 estabeleceram rito sumarríssimo para as causas derivadas dos contratos de locação de serviços nos casos nelas previstos (e o trabalho subordinado, ao tempo, era regido pelas normas relativas à locação de serviços), continuando, porém, seu julgamento afeto à Justiça comum. O Regulamento nº 737, de 25 de novembro de 1850, determinou o rito sumário para as ações resultantes de contrato de trabalho, seguindo as normas comuns da organização judiciária. Ainda em 1922, no Estado de São Paulo, o Presidente do Estado, Washington Luiz Pereira de Souza (depois Presidente da República), sancionou lei aprovada pelo Congresso Estadual (a de nº 1.869, de 10 de outubro) criando Tribunais Rurais. O Tribunal Rural seria um órgão arbitral, presidido pelo Juiz de Direito da Comarca e constituído por dois árbitros, um designado pelo Trabalhador ao formular sua queixa, o outro apresentado pelo fazendeiro ao comparecer após ser intimado. MALHADAS, Júlio Assumpção. *Justiça do Trabalho: sua história, sua composição, seu funcionamento*. São Paulo: LTr, 1998. Vol. 1. p. 106.

maio (Decreto n. 21.396) criou as Comissões Mistas de Conciliação e em 26 de novembro (Decreto n. 22.132) as Juntas de Conciliação e Julgamento, todas no Ministério do Trabalho, como órgãos destes. As primeiras se destinavam a conciliar dissídios de interesses da categoria (os dissídios coletivos) ou arbitrá-los (quando as partes aceitassem como árbitro) e as segundas a decidir os de interesse de partes determinadas (dissídios individuais). Tanto aquelas como estas, compostas de representantes de empregados e representantes de empregadores, em igualdade numérica e sob a presidência de elementos estranhos aos interesses de empregados e de empregadores, de preferência membros da Ordem dos Advogados. Quanto à composição, a diferença entre Comissões Mistas de Conciliação e Juntas de Conciliação e Julgamento, e Tribunais Rurais de Washington Luiz estava apenas em que: 1º o Presidente da Junta ou Comissão não era magistrado, e o do Tribunal Rural o era, e 2º os outros componentes eram permanentes nas Comissões e Juntas, enquanto nos Tribunais Rurais seriam indicados para cada caso. Foi precaríssimo o funcionamento desses órgãos. As Juntas não tinham autonomia: suas decisões estavam sujeitas à revisão (e revogação) pelo Ministro do Trabalho, através de uma espécie de Recurso (a chamada "avocatória") de finalidades mais do que amplas e prazo de interposição bastante longo (seis meses), e deveriam ser executadas perante a Justiça Comum, onde eram passíveis de anulação (como na realidade ocorreu com frequência). Ou seja, as Juntas tinham *notio*, limitada, e eram totalmente desprovidas de *imperium*. As Comissões Mistas nem mesmo tinham o poder de decidir. Tentavam a conciliação e, frustrada esta, ofereciam-se para arbitrar, o que qualquer das partes podia recusar, e ante a recusa encaminhavam o processo ao Ministro do Trabalho para que decidisse.⁶

E, assim, o ciclo administrativo da Justiça do Trabalho se encerra, dando início a uma nova fase.

2.3 A Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário

Após a fase administrativa dentro do Ministério do Trabalho, a Justiça Especializada Trabalhista foi inaugurada em 1º de maio de 1941,

⁶ Idem. p. 107-108.

mas ainda não sendo integrante do Poder Judiciário. Essa fase traz uma composição institucional paritária de empregados e empregadores, conforme registros de Júlio Assumpção Malhadas⁷:

Em 1º de maio de 1941, com solenidade e fanfarras, foi instalada a Justiça do Trabalho em todo país. Fora do Poder Judiciário, sujeita ao Ministro do Trabalho, aos Departamentos e Divisões do Ministério.

A Justiça do Trabalho instalada em 1941 tinha em sua composição, além das Juntas de Conciliação e Julgamento, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho.

As Juntas, a partir de então, passaram a ser obrigatoriamente presididas por bacharel em Direito, de livre nomeação do Presidente da República, nomeado para um período de dois anos, podendo ser reconduzido e permanecer "enquanto bem servir" (leia-se, enquanto convier ao Governo).

Faziam parte da Junta dois "Vogais", designados pelo Presidente do Conselho Regional para um período de dois anos, um escolhido entre os indicados pelos sindicatos de empregados e outro entre os de empregadores, que podiam ser novamente designados para iguais períodos sucessivos, desde que novamente indicados pelos sindicatos e escolhidos pelo Presidente do Conselho. A aceitação da designação era obrigatória, podendo o vogal, após transcorrida metade de seu período, pedir para ser dispensado. [...]

Os Conselhos Regionais eram destinados à apreciação dos recursos contra decisões das Juntas e Juízes de Direito da Região (em lugar de o Ministro do Trabalho os apreciar através das avocatórias); à apreciação de conflitos coletivos (substituindo as Comissões Mistas de Conciliação e o Ministro do Trabalho) e à administração das Juntas da Região (administração restrita, porque em tudo dependiam das Divisões do Ministério do Trabalho, quando não do próprio Ministro).

O Conselho Nacional do Trabalho, que fora criado no Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, em 1923, para cumprimento de obrigação assumida pelo país ao se tornar membro fundador da OIT, e para atender às Recomendações ns. 5 de 1919 e 29 de 1923

⁷ MALHADAS, Júlio Assumpção. *Justiça do Trabalho: sua história, sua composição, seu funcionamento*. São Paulo: LTr, 1998. Vol. 1. p. 110-111.

daquela entidade (relativas à inspeção do trabalho), passou a ser (dentro do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio) o órgão superior da Justiça do Trabalho e do contencioso da Previdência Social.

Foi dividido em duas Câmaras, a de Justiça do Trabalho e a de Previdência Social. À Câmara de Justiça do Trabalho cabia o julgamento de recursos opostos a decisões dos Conselhos Regionais e o processamento e julgamento de conflitos coletivos que atingissem duas ou mais Regiões da Justiça do Trabalho. [...]

A composição do Conselho Nacional do Trabalho e de cada uma de suas Câmaras era igualmente paritária: vogais representantes de empregados e vogais representantes de empregadores, indicados pelas respectivas Confederações e nomeados pelo Presidente da República. Além deles, vogais alheios aos interesses de classes (admitindo a lei que dois deles não fossem bacharéis em Direito), livremente nomeados pelo Presidente da República que também nomeava (livremente) o Presidente do Conselho.

Encerrada mais uma fase da história da Justiça do Trabalho, o órgão passa a fazer parte do Poder Judiciário em 1946.

De acordo com os relatos históricos de Malhadas⁸, foi a partir das decisões do Supremo Tribunal Federal e forte atuação da doutrina que a Justiça do Trabalho ganhou força e sustentação jurídica para ser reconhecida como órgão integrante do Poder Judiciário. Ressalte-se que, no meio da caminhada para a autonomia como órgão jurisdicional, ainda houve ameaça de sua extinção mediante apresentação de emenda nesse sentido, porém, rejeitada.

⁸ Embora a Constituição excluísse a Justiça do Trabalho do Poder Judiciário, e apesar de seus membros serem desprovidos das garantias consideradas indispensáveis à independência de um magistrado (vitaliciedade, inamovibilidade, irredutibilidade de vencimentos) e estarem subordinados a um membro do Poder Executivo (o Ministro do Trabalho), com sujeição a caprichos e a injunções políticas, a doutrina e algumas decisões do Supremo Tribunal Federal se inclinaram a reconhecer a Justiça do Trabalho como órgão jurisdicional. [...] A Assembleia Constituinte de 1946 foi palco de grandes debates com referência à Justiça do Trabalho, tendo inclusive sido apresentada emenda para sua extinção e entrega de suas atribuições à Justiça Comum (Emenda Ferreira de Souza). Finalmente, prevaleceu sua manutenção, mas não mais integrando o Poder Executivo. MALHADAS. *Idem*. p. 112-113.

2.4 A Justiça do Trabalho sob a égide da Constituição da República

Relevante pontuar que a história da Justiça do Trabalho no Brasil já teve momentos difíceis. O Projeto de Emenda à Constituição nº 43/97, também, tinha como proposta sua extinção juntamente com a do Ministério Público do Trabalho. E, para registrar o momento difícil pelo qual passou a Justiça do Trabalho, no final dos anos 90 foram 14 propostas sugerindo sua extinção, conforme reportagens publicadas⁹ na época.

Diante das propostas existentes na época, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 24, de 09 de dezembro de 1999, extinguindo os Juizes Classistas. As Juntas de Conciliação e Julgamento deixaram de ser órgãos da Justiça do Trabalho. E, após a extinção das Juntas, as unidades jurisdicionais de primeira instância passaram a ser chamadas de Varas do Trabalho,

⁹ "Direito do Trabalho em pauta. Propostas podem mudar radicalmente a Justiça do Trabalho. Os advogados trabalhistas estão se mobilizando para evitar profundas mudanças que podem ocorrer na área do Direito do Trabalho, caso sejam aprovados alguns projetos de lei e emendas à Constituição. São propostas que determinam desde a criação de comissões de conciliação prévia dentro das empresas até a total extinção da Justiça Trabalhista. A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 43/97, de autoria do senador Leonel Paiva (PLF-DF), é a mais radical delas e propõe a extinção da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho. Segundo a proposta que tramita na Comissão de Constituição de Justiça do Senado, existiria apenas uma lei regulamentando a conciliação e o julgamento dos dissídios individuais e coletivos, que seriam remetidos à Justiça comum. Outra proposta que altera radicalmente a Justiça do Trabalho é o Projeto de Lei 4.768/94, de autoria do Poder Executivo. Pelo Projeto, seriam criadas comissões partidárias de conciliação prévia dentro das próprias empresas e somente após a tentativa de acordo seriam aceitas ações individuais. Considerando que 45% dos advogados do país atuam na área trabalhista, se aprovada, a iniciativa do Executivo resultaria em forte impacto no mercado de trabalho. A proposta, que aguarda parecer do deputado Antônio do Vale (PMDB-MG) na Comissão de Economia da Câmara, estabelece também que as próprias partes poderiam atuar como órgão de arbitragem. Em resposta a essas propostas, a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (Abrat) encaminhou documento ao Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil onde se expressa contrária às alterações previstas nos projetos. Segundo a presidente da entidade, Clair da Flora Martins, "essas propostas visam o esvaziamento da Justiça do Trabalho e a eliminação de direitos, não a sua solução." A figura do juiz classista é um ponto de frequente discussão em algumas propostas. A PEC 63/97, por exemplo, extingue a representação classista em todos os níveis da Justiça do Trabalho. Outro Projeto de Lei, o de número 2.772/97, de autoria do deputado Nilson Gibson (PMN-PE), determina a exigência de curso superior para os juizes classistas nos Tribunais. [...]". PAIVA, Leonel. Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 43/97. *Revista Consultor Jurídico*, 14 de dezembro de 1998. Disponível em: https://www.conjur.com.br/1998-dez-14/propostas_preveem_extincao_justica_trabalhista. Acesso em: 13 set. 2018.

com jurisdição exercida pelo juiz singular e de carreira. Na estrutura constitucional, as Juntas de Conciliação e Julgamento foram substituídas pelos Juízes do Trabalho, art. 111 da Constituição da República, de acordo com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 24/99.

2.5 A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional nº 45/2004

No ano de 2004, a Justiça do Trabalho, mais uma vez, sofre uma grande ameaça de extinção.¹⁰ No entanto, a Reforma do Judiciário, ocorrida por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004, trouxe uma reviravolta, e uma nova fase para o Judiciário Trabalhista foi inaugurada, com a ampliação da sua competência material, conforme redação do atual art. 114 da Constituição da República. A EC nº 45/04 fortaleceu ainda mais a atuação da Especializada na tutela dos direitos sociais, apesar do esvaziamento do seu Poder Normativo.

Atualmente, a Justiça do Trabalho no Brasil é composta por três órgãos: Juízes do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, cujas competências estão especificadas no art. 114¹¹ da Constituição da República.

Além dos órgãos jurisdicionais competentes em matéria trabalhista, elencados no art. 111 da Constituição da República, o Supremo Tribunal Federal também possui competência para processar e julgar recursos e ações de sua competência originária em matéria trabalhista, segundo previsão na Constituição da República.

¹⁰ Sobre os rumores da extinção em 2004, vide artigo disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17150/a-emenda-constitucional-n-45-de-2004-e-a-ampliacao-das-competencias-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 22 set. 2019.

¹¹ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II as ações que envolvam exercício do direito de greve; III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (BRASIL. Constituição da República do Brasil. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 22 de set. 2019)

2.6 A Justiça do Trabalho e a Reforma Trabalhista

Em 2016, há pouco mais de dez anos da aprovação da Reforma do Poder Judiciário, com a EC nº 45/04, a Justiça do Trabalho continua sendo alvo da ideia de extinção.¹² Proposta essa que ganhou os holofotes da imprensa¹³ e vários partidários, principalmente políticos e empresários que demonstram não conhecer a origem histórica e a função do ramo trabalhista, apenas se importando com o lucro desmedido.

Conforme se observa e seguindo o contexto histórico, a Justiça do Trabalho continua sendo alvo de críticas por parte de alguns segmentos da sociedade.¹⁴ Muitos apontam esse órgão do Poder Judiciário como um fator impeditivo do crescimento econômico do país. Afirmam que as normas do ramo especializado são rígidas e inflexíveis, atrapalhando a livre concorrência do país no mercado mundial. A atuação célere e eficiente da Justiça do Trabalho no Brasil na tutela dos direitos trabalhistas é constantemente criticada¹⁵ pelo empresariado como óbice ao desenvolvimento econômico, além de outros fatores não relevantes para a análise que se pretende realizar com o presente estudo.

Direitos dos empregados e normas de proteção são vistos como obstáculos ao desenvolvimento do Brasil quando, na verdade, o "pano

¹² Vide tal conclusão em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI293802,11049-Extincao+da+Justica+do+Trabalho>. Acesso em: 22 de set. 2019.

¹³ Reportagem completa disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-out-09/deputado-apresenta-pec-acabar-justica-trabalho>. Acesso em: 10 out. 2019.

¹⁴ As palavras do Juiz do Trabalho Charles Lopes pontuam bem o contexto histórico: "Novamente fomos obrigados a escutar o discurso enganoso de que a legislação trabalhista e Justiça do Trabalho seriam as grandes causadoras da crise econômica. Objetivo? Convencer o povo de que há algo de positivo em retirar seus direitos, precarizar suas condições de trabalho, reduzir sua remuneração e dificultar o direito de reclamação perante o Poder Judiciário. [...] Nesse contexto, o que realmente motiva a famigerada reforma - que em realidade significa uma pretensa desregulamentação de direitos - é a já conhecida pressão de setores econômicos de comportamento predatório, que aproveitam períodos cíclicos de crise para promover a desestruturação das instituições públicas e obter novos espaços para lucrar, mesmo que em prejuízo da dignidade da população." KUHN, Charles Lopes. Acesso ao poder judiciário trabalhista. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete (coord.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão popular, 2017, p. 472.

¹⁵ Os ataques à Justiça do Trabalho são bem retratados em artigo disponível em: <http://www.justificando.com/2017/10/18/o-fim-da-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 22 de set. 2019.

de fundo" das reais intenções é a desregulamentação¹⁶ dos direitos trabalhistas em prol do maior lucro, desrespeitando os fundamentos do atual Estado Democrático de Direito, especialmente a dignidade do trabalhador brasileiro.¹⁷

É de extrema importância combater a política de contenção¹⁸ do Judiciário Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/17 no artigo 8º¹⁹, § 3º, da CLT, para que o Brasil não incorra no total retrocesso de tempos em que, diante da necessidade de sobrevivência, o "homem livre" teve que se submeter a qualquer condição degradante de trabalho em troca de um simples prato de comida.

¹⁶ Na definição de Mauricio Godinho Delgado, a desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 74.

¹⁷ As palavras de Ricardo Antunes, na obra "Adeus ao Trabalho?", são bem atuais e complementam a reflexão apresentada nesse parágrafo da pesquisa: Vivemos numa época marcada por uma aguda *crise* e inúmeras mistificações. Valores, concepções, ideários, todos eles moldados por manipulações que penetram com enorme intensidade em milhões de consciências e cuja finalidade é marcar a dimensão aguda da crise contemporânea. (ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2003, p. 143)

¹⁸ Nas palavras do Juiz do Trabalho Carlos Eduardo Oliveira Dias, há um intento declarado e desavergonhado - de se instituir um sistema de freios à atuação da Justiça do Trabalho, medida que, além de inconstitucional, é claramente discriminatória, pois pretende desqualificar os magistrados trabalhistas frente aos demais membros do Poder Judiciário. A reforma trabalhista, conduzida pelo poder econômico, cria regras arditamente preparadas para comprometer a atuação da Justiça do Trabalho. (DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A negociação coletiva e a lei 13.467/17: resistindo à interpretação regressiva. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete (coord.). *Resistência*: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão popular, 2017, p. 453).

¹⁹ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. [...] § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 de abr. 2019)

E, quando se fala em "política de contenção"²⁰, chega-se ao ápice da problemática proposta pelo presente artigo, que é uma breve análise dos limites estabelecidos pela Lei nº 13.467/17 à Justiça do Trabalho no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo, especificados no § 3º do art. 8º da CLT, cuja intenção legislativa sutilmente evidenciada foi o esvaziamento do Poder Judiciário do Trabalho, com o fim de concretizar, ainda que indiretamente, a extinção do órgão por impossibilidade de atuação prática.

No entanto, a própria história brasileira não nega a necessidade da tutela estatal permanente porque no Brasil, infelizmente, o conceito de liberdade "parece"²¹ incluir no seu contexto o uso indiscriminado da má-fé e do abuso de poder por parte de alguns detentores do capital, esquecendo-se o próprio legislador das diretrizes constitucionais pautadas na dignidade da pessoa humana, solidariedade social e na função social da propriedade. Registre-se que o moderno Direito Civil, ramo do direito privado, defende que a autonomia da vontade privada é limitada aos preceitos constitucionais e que a propriedade privada está submetida a uma função social.

Desse modo, pode-se dizer que a atuação da Justiça do Trabalho está longe de ser desnecessária no Brasil. A busca incessante pelo lucro tem trazido muitos prejuízos ao homem trabalhador, já que o desequilíbrio capital x trabalho x lucro x desenvolvimento sustentável é observado em várias searas, até mesmo no meio ambiente.

É evidente que a flexibilização da legislação heterônoma estatal, por meio da negociação autônoma de direitos, é medida de importante evolução para um país, mas dentro de uma sociedade em que a vontade dos trabalhadores prevaleça em benefício de todos e a Constituição seja respeitada - o que, infelizmente, ainda não está ocorrendo no Brasil. E não há dúvidas de que essa mudança de modelo mental e organizacional está um pouco distante de acontecer (pode-se até dizer que estamos numa fase de transição), em razão

²⁰ Termo utilizado na presente pesquisa em crítica aos limites impostos pelo § 3º do art. 8º da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/17.

²¹ O termo parece ser utilizado para pontuar que o Brasil ainda não evoluiu na cultura do famoso "jeitinho brasileiro de obter vantagem em tudo", presente fortemente em nossa sociedade.

de os interesses dos detentores dos poderes político e econômico prevalecerem sobre o social e democrático.²²

Como o Brasil poderá crescer de forma livre, justa e solidária com a ideia constante de acabar ou mesmo limitar a atuação da Justiça do Trabalho, num momento de tantas injustiças sociais ainda acontecendo?²³ E quanto ao cumprimento dos objetivos da República Federativa do Brasil plenamente vigentes e especificados no *caput* do art. 3º da Constituição da República para construção de uma sociedade livre, justa e solidária (I), com erradicação da pobreza e da marginalização, além das desigualdades sociais (III)? O discurso de flexibilizar amplamente a legislação trabalhista sem possibilidade de tutela do Estado nessas regras negociadas privativamente para que haja crescimento econômico é a tradução prática do trabalho como mercadoria descartável, em total retrocesso social do Estado Brasileiro.

Pode-se afirmar de forma lógica que o desejo de concretização de uma sociedade plena é que um dia a Justiça do Trabalho seja esvaziada em razão do cumprimento espontâneo dos direitos trabalhistas pelos empregadores, não por imposição e ameaças à sua existência, conforme já pontuado acima, mas pelo fato de os empregadores cumprirem seus deveres trabalhistas, respeitando o homem-trabalhador em sua plenitude de direito e, com isso, não mais havendo necessidade de e nem temor à Justiça do Trabalho, à legislação e ao Estado Democrático de Direito.

No entanto, o legislador ordinário, ao aprovar a Lei nº 13.467/17, impôs obstáculos à atuação da Justiça do Trabalho (art. 8º, § 3º, da CLT). Por consequência, limitou o seu acesso, pretendendo o esvaziamento da sua atuação, e propagou fortemente na sociedade a ideia da extinção como forma de não haver órgão independente para a tutela dos direitos dos trabalhadores, fazendo prevalecer,

²² Süsskind explica que, com o fim do comunismo internacional, simbolizado na queda do muro de Berlim, e o incremento dos sistemas democráticos, ampliou-se a participação de grupos sociais na formulação de normas jurídicas. No campo do Direito do Trabalho ganhou terreno a autonomia privada coletiva, seja entre entidades sindicais de empresários e de trabalhadores, seja entre os próprios empresários e os sindicatos profissionais ou os comitês de empresa. Contudo, salvo em limitadíssimos países, essa autonomia não dispensa a intervenção básica do Estado para prescrever normas gerais de proteção ao trabalhador, abaixo das quais não se pode conceber e a dignidade do ser humano.

²³ Mesmo após a reforma trabalhista o desemprego e a informalidade continuam a aumentar. Vide artigo disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/economia/2019/09/trabalho-sem-carteira-e-autonomo-cresce-bate-recorde-e-segura-taxa-de-desemprego/>. Acesso em: 30 set. 2019.

numa sociedade que se consolidou apenas em 1988 no regime democrático, a imposição extrema dos interesses econômicos.²⁴ Além disso, enfatiza-se, essa atuação legislativa é uma afronta direta ao princípio da separação dos poderes e fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Com efeito, a atuação da Justiça do Trabalho é de extrema importância, principalmente na fase de transição do novo modelo proposto, com o fim de impor equilíbrios ao descumprimento das normas constitucionais e internacionais.

Na oportunidade, interessante destacar trecho da obra "A prevalência do negociado sobre o legislado: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT", de Rosemary de Oliveira Pires e Arnaldo Afonso Barbosa:

Mesmo assim, e em tramitação parlamentar de rito sumário singular, foi editada a impactante Lei n. 13.467, enleada no discurso populista e cativante de sua virtuosidade em modernizar as relações de trabalho, frear o demandismo judicial e os propalados excessos da magnanimidade jurisprudencial, assim como reduzir o desemprego, este, sem dúvida, se apresentando como a face social mais perversa do quadro de recessão econômica que assola o País, há pelo menos um biênio, sem sinais de recuperação a curto prazo.²⁵

Mais adiante, os mesmos autores destacam:

A Lei n. 13.467 formaliza a vitória política dessa segunda posição, na medida em que vários dos dispositivos legais revogados, alterados e inseridos por essa lei relevam o

²⁴ Para Valdete Souto Severo, a "reforma" trabalhista, que surge dentro de um contexto de exceção, tem claro objetivo de fragilizar completamente a proteção que informa e justifica o Direito do Trabalho. Afeta tanto o direito material quanto o direito processual do trabalho e prejudica, em diversos aspectos, não apenas o padrão de direitos constitucionais estabelecidos em favor do trabalhador, mas a própria estrutura de Estado edificada a partir de 1988. E o pior é que essa lei nada mais é do que parte de um movimento bem mais amplo e claramente direcionado à eliminação do pouco que conseguimos concretizar em termos de Estado Social. (p. 29)

²⁵ PIRES, Rosemary de Oliveira. *A prevalência do negociado sobre o legislado: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611 - A da CLT*. Belo Horizonte: RTM, 2018. p. 11.

caráter tuitivo do Direito do Trabalho brasileiro, tal como configurado desde o seu nascedouro, em maior extensão a CLT, valorizam superlativamente a autorregulamentação privada e se excedem na pretensão de limitar os deveres-poderes do juiz no processo trabalhista.²⁶

Desse modo, essa nova fase jurídica da prevalência do negociado sobre o legislado deve ser acompanhada "sem regra de contenção" pelo Poder Judiciário Trabalhista, visto que a história pregressa do Direito do Trabalho no Brasil não favorece o contexto atual da plena autonomia da vontade coletiva das partes na negociação privada de normas trabalhistas, precisando existir tutela da ordem constitucional a partir do patamar normativo mínimo das normas trabalhistas, princípios e valores constitucionais.

Rosemary Pires de Oliveira e Arnaldo Afonso Barbosa registram em sua obra a seguinte passagem:

E, no campo da aplicação do direito, a tarefa da interpretação das cláusulas contratuais não se orienta necessariamente pela norma que manda buscar a intenção comum das partes; invoca-se a presunção de que a parte economicamente mais forte impôs a sua vontade à outra, levando então os aplicadores do direito a procurar a solução razoável, operação que os ingleses chamam de "construção", já que não se trata de reencontrar uma vontade inexistente, mas de dizer o que é justo e razoável no caso concreto.

É no discurso contra a atuação da Justiça do Trabalho que se identifica a intenção de desmonte do órgão, cuja pretensão final é a prevalência do poder econômico sobre os direitos fundamentais.

Tais considerações seguem as mesmas opiniões da jurista Luciana Cristina de Souza em artigo publicado:

As alterações na legislação trabalhista que ocorreram em 2017 no Brasil revelaram uma tendência do parlamento nacional em comprometer-se com uma política econômica de fulcro liberal a partir da qual a função social do Estado deve ser reduzida ao mínimo e a autonomia da vontade privada deva prevalecer. Em um cenário de maior igualdade concreta este

²⁶ *Idem.* p. 17.

seria um diálogo minimamente viável, mas considerando-se que a manifestação da vontade entre as partes nos acordos e convenções coletivas sob a perspectiva atual da reforma desconsidera a diferença de forças entre os contratantes, vê-se claramente o prejuízo que a aplicação de pressupostos do direito comercial e da teoria geral dos contratos podem causar na área trabalhista devido à especificidade desta, a qual não admite contrato trabalhista "por adesão" à semelhança do que ocorre no direito privado, que é o que ocorrerá nestes casos em razão da disparidade de poder econômico entre os envolvidos na hora de se determinar quais serão as cláusulas do pacto que a ambos obrigará.²⁷

Observe-se que a preocupação maior na doutrina é a evidente ausência de equilíbrio entre os sujeitos participantes da negociação coletiva (sindicatos e empregadores), visto que a situação dos sindicatos no Brasil não é a mais favorável para se verificar a igualdade das partes desejada pelo Direito Coletivo do Trabalho. E, mais que nunca, o respeito e a atuação adequada da Justiça do Trabalho como parte neutra e designada pela própria Constituição da República para tutelar os direitos sociais trabalhistas são medidas que se impõem para a manutenção da ordem no atual Estado Democrático de Direito.

Por fim, importante registrar que tais considerações não significam negar vigência ao disposto no art. 7º, XXVI, que reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como direitos sociais fundamentais, nem mesmo ao art. 611-A da CLT. Uma sociedade pautada no diálogo e na autonomia das escolhas realizadas pelos participantes da relação jurídica coletiva é sinal positivo de evolução, mas o sucesso dessa evolução social não pode resultar na limitação da atuação da Justiça do Trabalho, ainda mais nessa fase de transição para o modelo proposto pela Reforma Trabalhista.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, a história de luta e resiliência da Justiça do Trabalho só reafirma a importância do seu local de destaque dentro do Poder Judiciário da União. E qualquer ameaça à sua autonomia deve ser combatida pelos operadores do direito, visto que a vontade do legislador

²⁷ SOUZA, Luciana Cristina. Análise da reforma do art. 8º da CLT pela lei ordinária federal n. 13.467/2017 sob a égide da trintenária constituição da república de 1988. In: KOURY, Luiz Ronan Neves; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino (coord.). *Direito processual do trabalho: constituição e reforma trabalhista*. São Paulo: LTr, 2018. p. 17.

ordinário não pode prevalecer sobre a vontade do constituinte originário em razão da hierarquia das normas e da força normativa da Constituição da República, prevalecendo os princípios da separação dos poderes, do acesso à justiça e da inafastabilidade de jurisdição.

Registre-se que tais considerações não significam rechaçar o instituto da prevalência do negociado sobre o legislado; ao contrário, as normas negociadas são instrumentos jurídicos legítimos e devem ser manuseadas com fervor; as normas coletivas devem ser respeitadas pela Justiça do Trabalho, sim, mas para o negociado prevalecer sobre o legislado não precisava o legislador ter sido tão duro com a Justiça do Trabalho.

Desse modo, conclui-se que o princípio da intervenção mínima estabelecido na parte final do § 3º do art. 8º da CLT deve ser considerado um viés dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade previstos na própria Constituição da República.

E, respondendo à pergunta inicial, a Justiça do Trabalho interessa a todo trabalhador e empregador brasileiro por ser o órgão constitucionalmente legitimado e com a competência para processar e julgar as controvérsias decorrentes da relação de trabalho estabelecidas no art. 114 da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2003.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: Rio de Janeiro de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 de abr. 2019.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 de nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 27 de nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 27 de nov. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MALHADAS, Júlio Assumpção. *Justiça do Trabalho*: sua história, sua composição, seu funcionamento. São Paulo: LTr, 1998. Vol. 1.

PAIVA, Leonel. Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 43/97. *Revista Consultor Jurídico*, 14 de dezembro de 1998. Disponível em: https://www.conjur.com.br/1998-dez-14/propostas_preveem_extincao_justica_trabalhista. Acesso em: 13 set. 2018.

PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. *A prevalência do negociado sobre o legislado*: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT. Belo Horizonte: RTM, 2018.

SEVERO, Valdete. A hermenêutica trabalhista e o princípio do direito do trabalho. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete (coord.). *Resistência*: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão popular, 2017.

SOUZA, Luciana Cristina. Análise da reforma do art. 8º da CLT pela lei ordinária federal n. 13.467/2017 sob a égide da trintenária constituição da república de 1988. *In*: KOURY, Luiz Ronan Neves; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino (coord.). *Direito processual do trabalho*: constituição e reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. TEIXEIRA, Lima. VIANNA Segadas. MARANHÃO, Délio. *Instituições de direito do trabalho*. Vol. 01. 21. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003.

DEBATES POLÍTICOS NO CONTEXTO DA EMENDA CONSTITUCIONAL 92: PERSPECTIVAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO SÉCULO XXI*

POLITICAL DEBATES IN THE CONTEXT OF CONSTITUTIONAL AMENDMENT 92: PERSPECTIVES OF LABOR JUSTICE IN THE 21ST CENTURY

Alexandre Pimenta Batista Pereira**

RESUMO

A aprovação da Emenda Constitucional 92/16 restou marcada por um contexto de forte indagação política, sobretudo um ataque ideológico à Justiça do Trabalho. Aproveitam-se as críticas de alguns Parlamentares para ecoar o debate em torno do papel e da importância da Especializada, como sede de solução harmoniosa ao conflito social, calcada na indispensável inserção do trabalho como matriz da dignidade humana. O retrospecto de cinco anos, no contexto de 2016, serve para idealizar perspectivas do ordenamento juslaboral no século XXI. O particularismo do Direito do Trabalho é justificado a partir da

* Artigo enviado em 11.03.2021 e aceito em 03.09.2021.

Este artigo tem como referência o trabalho “Em torno do cenário político de aprovação da Emenda Constitucional 92, um panorama de desafios para a Justiça do Trabalho”, agraciado com premiação - 4º lugar - no I Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Escola Judicial, promovido no ano de 2017. Foram feitas pequenas adaptações ao texto original, de modo a atender as exigências do edital nº 1, de 1º de março de 2021, da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

** Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professor do curso de Direito e de Mestrado em Gestão Integrada do Território na Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE). Bolsista do Serviço Alemão de Intercâmbio Acadêmico (DAAD) e Pesquisador-Visitante na Universidade de Gießen/Alemanha (2006-2008). Pesquisador-Visitante no Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht em Hamburgo/Alemanha (2010-2011). Ex-Professor da Universidade Federal de Viçosa. Endereço eletrônico: pereira@trt3.jus.br.

dimensão do solidarismo social, tendo por norte o contexto do sistema capitalista de produção, sem olvidar do valor social do trabalho.

Palavras-chave: Emenda Constitucional 92. Justiça do Trabalho. Desafios. Valor social do trabalho.

ABSTRACT

The approval of Constitutional Amendment 92/16 remained marked by a context of strong political inquiry, especially an ideological attack on Labor Justice. The criticisms of some Parliamentarians are used to echo the debate around the role and importance of the Specialized, as the seat of a harmonious solution to social conflict, based on the indispensable insertion of work as a matrix of human dignity. The five-year retrospective, in the context of 2016, serves to idealize perspectives of the legal labor system in the 21st century. The particularism of Labor Law is justified from the dimension of social solidarity, having as its north the context of the capitalist production system, without forgetting the social value of work

Keywords: *Constitutional Amendment 92. Labor Justice. Challenges. Social value of work.*

1 - CONTEXTUALIZANDO O DEBATE - UM ANO DE DIFICULDADES POLÍTICAS E ECONÔMICAS QUE RESVALARAM EM TORNO DO PAPEL DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

Para se projetar ao futuro melhor, é importante conhecer o passado e viver, com intensidade e reflexão, o presente.

Os debates políticos que aconteceram no ano de 2016 revelam-se pródigos de indagações quanto aos objetivos da Justiça do Trabalho como órgão especializado de resolução de conflitos. Repercussões na política, na economia e, sobretudo, discussões dentro do próprio Poder Judiciário propiciaram um repensar do papel da justiça laboral e indagações sobre os seus desafios futuros.

Em órbita política e ao lado dos desdobramentos da conhecida Operação Lava Jato, podemos lembrar o processo de *impeachment*, a sucessão presidencial, a queda de lideranças conhecidas no Parlamento. Já, na economia, alguns índices são considerados paradigmáticos neste ano pretérito: o aumento da taxa de desemprego, o fechamento de inúmeros postos de trabalho, a marca de endividamento dos Estados.

O ano de 2016 é também marcado com a assustadora notícia de corte orçamentário na Justiça do Trabalho, na ordem de 29% do orçamento de custeio e de 90% do orçamento para investimentos. Nas palavras do desembargador Júlio Bernardo do Carmo, a Justiça do Trabalho restou escolhida como “bode expiatório”, de modo tal que “[...] ‘glosar’ o orçamento do Poder Judiciário Trabalhista em proporções inéditas, a ponto de asfixiar seu regular funcionamento, é sanção extrema não condizente com o Estado Democrático de Direito”.¹

Ao lado do desassossego quanto às consequências da instabilidade política, impactadas com o forte apelo social nas manifestações em toda nação e retumbadas com o corte orçamentário de proporções gigantes na Justiça Especializada, presenciou-se, também, a promulgação da Emenda Constitucional nº 92, datada de 12 de julho de 2016, que promoveu alterações nos artigos 92 e 111-A da Constituição da República, determinando a explicitação do Tribunal Superior do Trabalho, como órgão do Poder Judiciário, além da alteração dos requisitos para provimento ao cargo de Ministro no TST e da modificação da competência na Colenda Corte Superior.

De certo modo, os debates em torno da aprovação da Emenda Constitucional nº 92/16 apresentam-se como um verdadeiro espelho, de cunho político e ideológico, em relação aos desafios do panorama da Justiça do Trabalho na atualidade, fazendo por conceber perspectivas para o século XXI.

Afinal: a história octogenária da Justiça do Trabalho estaria ameaçada? Teria sentido colocar um ramo autônomo para servir de base à resolução das controvérsias sociais? O Direito do Trabalho merece, de fato, uma análise particularizada? A Justiça do Trabalho no Brasil caminharia para uma expansão ou estaria fadada a um caminho de retração?

Eis algumas questões a serem enfrentadas no presente ensaio.

2 - ENTENDENDO AS DIMENSÕES DA EC 92/16

A Emenda Constitucional nº 92, de 12 de julho de 2016, promoveu uma inserção expressa do Tribunal Superior do Trabalho como órgão de cúpula da Justiça laboral. Nesta seara, firmam-se, na

¹ Notícias do TRT da Terceira Região. Coleprecor repudia corte orçamentário para a Justiça do Trabalho (Notícias de 12.02.2016). Disponível em: <http://www.trt3.jus.br>. Acesso em: 21.01.2017.

nova tessitura dos artigos 92 e 111-A da Carta da República, algumas repercussões quanto à organização judiciária trabalhista.

Percebe-se que o Tribunal Superior do Trabalho está inserido - de modo explícito - entre os órgãos do Poder Judiciário, com a menção do requisito de ocupação para o cargo de Ministro com “notável saber jurídico e reputação ilibada”, além do alicerce de dotação de competência originária para processar e julgar a reclamação para preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões.

A menção elogiosa à inserção do TST, como órgão de cúpula do Judiciário trabalhista, ao lado do STJ, restou consagrada pelo então Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Ives Gandra Martins Filho, ao destacar a importância do órgão, responsável pela uniformização da jurisprudência quanto à legislação federal trabalhista.² Percebem-se, na mesma notícia do TST, referências de parlamentares quanto à importância da Justiça do Trabalho na sociedade brasileira.³

E, de fato, a premissa de originalidade sobre a construção da Justiça do Trabalho, como órgão do Poder Judiciário, pode ser notada desde a Carta da República de 1946, que fez a inserção da Especializada como componente do Judiciário, prevendo, em seus artigos 94, V, e 123, a atuação dos Juízes e Tribunais do Trabalho com a missão de “conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho, regidas por legislação especial.”

Ao passo que encômios sobre o papel de atuação do Judiciário trabalhista puderam ser notados no contexto de tramitação da medida parlamentar, também a mesma Emenda Constitucional 92/2016 rendeu, no Parlamento nacional, fortes e intensas discussões sobre o campo ideológico de atuação da Justiça laboral.

Os debates em torno da tramitação da Proposta de Emenda à Constituição 11/15, que originou a Emenda Constitucional 92 de 2016, expuseram críticas duras quanto ao espaço de manifestação

² Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Congresso promulga emenda à Constituição que explicita TST entre os órgãos do judiciário. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 20.01.2017.

³ Por exemplo, o senador Renan Calheiros (PMDB-AL) afirma: “Há décadas o Judiciário brasileiro apresentou ao mundo a originalidade da especialização da Justiça do Trabalho, algo que se firmou na nossa prática jurídica e na consolidação da nossa cidadania.” Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Congresso promulga emenda à Constituição que explicita TST entre os órgãos do judiciário. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 20.01.2017.

da Justiça do Trabalho, frente ao contexto de releitura do embate entre trabalho e capital.

Urge destacar alguns comentários de parlamentares, desenhados na tramitação da Emenda Constitucional 92/16, para compreender o panorama de desafios sofridos por esta Especializada.

Vejamos a opinião de três parlamentares.

Para o deputado Ricardo Barros (PP-PR), “[...] a PEC, como está escrita, impede recursos das decisões do TST ao Supremo Tribunal Federal (STF). ‘Estamos transformando em última instância, e a Justiça do Trabalho não é harmoniosa, é tendenciosa’ [...] ‘O correto é termos a garantia de recurso ao STF.’”⁴

Já a alusão do deputado Luiz Carlos Hauly (PSDB-PR) centraliza-se quanto a um suposto repensar da legislação trabalhista, supostamente com decisões desequilibradas, sob a ótica financeira: “Se todas as ações trabalhistas fossem julgadas hoje como vêm sendo julgadas, não haveria recurso financeiro para pagar todas as ações” [...] “Não pode uma causa custar mais que o valor da empresa.”⁵

Amais enfática ponderação, todavia, foi delineada pelo deputado Rodrigo Maia (DEM-RJ), contrário à PEC 11/15. Para o deputado “[...] a Justiça do Trabalho vem destruindo empregos e deveríamos ter uma PEC para acabar com essa excrescência da Justiça brasileira.”⁶

Então, seria a Justiça do Trabalho uma Justiça tendenciosa? Estaria ela voltada a uma desarmonia entre o capital e o trabalho? Esta Especializada representaria uma fonte propulsora de destruição de empregos?

3 - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: ÓRGÃO DE ÚLTIMA INSTÂNCIA?

Centremos na crítica do deputado Ricardo Barros para quem o espaço de consagração do TST, como órgão do Judiciário, promoveria

⁴ Aprovada inclusão do TST entre órgãos do Judiciário citados na Constituição. Fonte - Agência Câmara Notícias, notícia 23.02.2016. Disponível em: <http://www.camara.leg.br>. Acesso em: 21.01.2017.

⁵ Aprovada inclusão do TST entre órgãos do Judiciário citados na Constituição. Fonte - Agência Câmara Notícias, notícia 23.02.2016. Disponível em: <http://www.camara.leg.br>. Acesso em: 21.01.2017.

⁶ Aprovada inclusão do TST entre órgãos do Judiciário citados na Constituição. Fonte - Agência Câmara Notícias, notícia 23.02.2016. Disponível em: <http://www.camara.leg.br>. Acesso em: 21.01.2017.

uma suposta falta de acesso ao STF. “Estamos transformando em última instância [...]. O correto é termos a garantia de recurso ao STF.”

Com todo respeito, o raciocínio não merece ser acolhido.

O que prevê a EC 92/16, em verdade, com a inserção do § 3º ao art. 111 da Constituição da República, tem como norte a competência do Tribunal Superior do Trabalho para “[...] processar e julgar, originariamente, a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões.” A situação está colocada em condição de paridade isonômica ao STJ.

Nada mais que isso.

O artigo 105, I, f, da Constituição da República, ao prever a competência do STJ para “a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões”, traz, como regra, a mesma abrangência de competência quanto ao expediente da reclamação direcionada à preservação de competência do órgão superior trabalhista.

Não se trata, pois, de estabelecer uma retirada de acesso ao Pretório Excelso, até porque a matriz de relevância para a incidência do manejo da ação originária ao Supremo Tribunal Federal está preservada, à luz, por exemplo, do alcance da ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal

Como é de competência privativa da União legislar sobre Direito do Trabalho (art. 22, I, CF) mantém-se, por óbvio, a hipótese de ADIN no próprio STF, concernente ao cotejo da matéria trabalhista, esposada em sede constitucional (art. 102, I, a, CF).

Também em relação ao manejo do recurso extraordinário, nas causas decididas em única ou última instância, quando a decisão recorrida contrariar dispositivo constitucional (art. 102, III, a, CF) exigindo-se a demonstração de repercussão geral das questões constitucionais, estará garantido o acesso à Corte Suprema.

Portanto, preservam-se, a partir da hermenêutica da Emenda Constitucional 92/16, tanto o acesso ao Pretório Excelso, quer pela via da Ação Direta de Inconstitucionalidade, quer através do Recurso Extraordinário, no tocante ao enfoque da matéria trabalhista que repercute à questão constitucional. A PEC não se propôs a retirar o conhecimento das ações constitucionais ou do recurso extraordinário sob o foco juslaboral, mas tão só a prever a consolidação da autoridade das decisões do TST no que toca à utilização da reclamação.

Lembre-se de que a reclamação revela-se instrumento jurídico, de cunho constitucional, direcionado à preservação da competência

do órgão julgador, visando a garantir a autoridade de suas decisões. Este o liame estabelecido no § 3º do art. 111-A da Constituição da República, voltado a prestigiar a força das decisões da Colenda Corte Superior Trabalhista.

Nesta toada, calha lembrar que o instituto jurídico da reclamação está previsto no artigo 988 do novo CPC (Lei 13.105/2015), com o escopo de preservar a competência e a garantia da autoridade das decisões dos Tribunais, além da reverberação quanto ao tema do precedente judicial, oriundo do incidente de resolução de demandas repetitivas.

O art. 3º, XXVII, da Instrução Normativa 39/16 dispõe sobre a compatibilidade ao processo do trabalho da reclamação, haja vista a importância de se garantir força e autoridade às decisões judiciais. Com a evolução legislativa trazida pelo novel CPC, caem por terra as razões de confrontação aos artigos 190 a 194 do Regimento Interno do TST, estabelecidas pelo Pretório Excelso, quanto à hipótese de descabimento da Reclamação, à míngua de diploma legislativo para tal finalidade.

O argumento de inexistência de força de parâmetro regimental, para instituição da via reclamatória, está hoje carente de alicerce⁷, ante a novidade trazida no novo CPC que explicita a via de acesso quanto à preservação de autoridade do órgão decisório. Tanto assim que os artigos referenciados no Regimento Interno (arts. 196-200) do órgão de cúpula trabalhista, revogados pelo Ato Regimental 2/2011, podem ser colocados como fonte de possível repristinação, ante a explícita menção no novel diploma processual.

Como se vê, diversamente do comentário do deputado, a Emenda 92 não veio para retirar o acesso ao STF. Como o Direito do Trabalho está desenhado na Constituição, como direito humano, fundamental, reflexo da proteção ao valor social do trabalho, fundamento da República (art. 1º, IV, CF), é lógico que será hipótese de conhecimento do STF a tônica de matéria trabalhista de cunho constitucional. O expediente da reclamação, para garantir a autoridade do órgão julgador, não pode ser confundido com a retirada de competência neste caso.

⁷ O tema foi discutido pelo STF no RE: 405031 AL, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 15.10.2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 16.04.2009. Naquela oportunidade disse o ministro Marco Aurélio: “Surge merecedora da pecha de inconstitucional a norma do Regimento Interno do TST que dispõe sobre a Reclamação. Não se encontrando esta versada na Consolidação das Leis do Trabalho, impossível seria instituí-la mediante deliberação do próprio colegiado”.

4 - JUSTIÇA DO TRABALHO: JUSTIÇA TENDENCIOSA?

Continuando na busca pelos dilemas de compreensão da EC 92/16, o deputado Ricardo Barros aponta que a Justiça do Trabalho, supostamente, pudesse carecer de imparcialidade, ao qualificá-la de tendenciosa “[...] para quem os julgamentos são mais favoráveis aos empregados.”⁸

Com todo respeito, o argumento é falacioso.

A fonte de incidência ao princípio protetor (art. 7º, I, CF), emanção da base à força protetiva ao hipossuficiente na relação jurídica, não autoriza conceber que o próprio órgão careça de imparcialidade.

O dever de ofício do magistrado, esposado no predicado de justiça, ampara-se na busca concreta de aplicação da lei, segundo o norte de imparcialidade no julgamento, sendo verdadeiro caráter inseparável à jurisdição. “O juiz coloca-se entre as partes e acima delas: esta é a primeira condição para que possa exercer sua função dentro do processo.”⁹

Tanto assim que consagrada doutrina busca afastar o contributo do princípio *in dubio pro misero*, em seara processual, ao argumento de ferida ao postulado do juiz natural.¹⁰

Ao passo que a dimensão de utilidade, como vetor hermenêutico, já encontraria ressonância no princípio da norma mais favorável, a dimensão processual *in dubio pro operario* colidiria com o parâmetro de aferição de fatos e provas.

A teoria do ônus da prova calca o patamar de democracia ao processo, não se concebendo, porém, o desequilíbrio à figura do juiz e da função judicante. Em nome do prestígio ao juiz natural, havendo dúvida em face do conjunto probatório e das presunções legais atinentes, deve o juiz decidir em desfavor da parte que tenha o ônus processual aplicável.

A existência de um espectro de mitigação à proteção obreira na legislação processual jamais pode ser compreendida como uma atuação tendenciosa, que não estaria a merecer credibilidade. A proteção no campo do direito material, somada ao conjunto de

⁸ Aprovada inclusão do TST entre órgãos do Judiciário citados na Constituição. Fonte - Agência Câmara Notícias, notícia 23.02.2016. Disponível em: <http://www.camara.leg.br>. Acesso em: 21.01.2017.

⁹ CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 51.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo, LTr, 2015. p. 215.

presunções legais, já é suficiente para conferir margem de incidência ao princípio protetor. A atuação do órgão judicante, com o seu espaço próprio de aplicação da proteção legislativa, não pode ser representativa de uma incidência distorcida de uma atuação parcial, mesmo que se faça hoje a ressonância em prol do princípio da maior aptidão probatória, situação admitida inclusive no campo da legislação processual comum, fruto da compreensão da distribuição dinâmica do encargo probatório (artigo 373, § 1º, CPC/15).

E, por falar no campo de presunções legais, atinentes ao direito material, supostamente favoráveis ao obreiro - embora merecedoras de provas em sentido contrário -, pode ser mencionada a presunção geral de dispensa imotivada, retumbada no término da relação de emprego (súmula 212 TST), o ônus de prova do empregador quanto à não satisfação dos requisitos indispensáveis ao vale- transporte (súmula 460 TST), além da própria comprovação de regularidade dos depósitos do FGTS em conta vinculada (súmula 461 TST).

A lei confere, de certo modo, contornos de presunções benéficas em prol do trabalhador, sem que se possa atribuir, a partir da aplicação legislativa, uma conotação de atuação distorcida do próprio órgão. A proteção vem da lei e não através de um comportamento disparate da autoridade.

No campo processual, de outro norte, a presunção protetora da lei encontraria, quando muito, um campo de aplicação mitigada. Haveria tão só uma proteção tópica ao reclamante, conferida pelo legislador, na medida em que se visualiza o uso de um ferramental do processo para lhe valer um âmagô de favorecimento.

Alguns exemplos devem ser lembrados: a existência do depósito recursal para fins de garantia do juízo (art. 899 da CLT), o apontamento quanto às consequências diversas da ausência na audiência inaugural (art. 844 da CLT e súmula 74 TST), a hipótese de presunção de hipossuficiência quanto à concessão do benefício da justiça gratuita, mesmo de ofício (art. 790, § 3º, da CLT e orientação jurisprudencial 304 da SDI-1 TST) representam elucidicações tópicas de concessão protetiva do legislador, de sorte que jamais podem ser confundidas - nem tampouco significar - segregação quanto à imparcialidade na arte do julgar.

O resultado da demanda, a merecer, em determinadas situações, a sucumbência parcial do obreiro, resulta, por óbvio, condenação ao empregador, à luz da multiplicidade de pedidos, de sorte a não se misturar à atuação social do órgão.

O suposto “favorecimento nos julgamentos” deve ser contextualizado e compreendido a partir da própria dimensão de tessitura legal, que vê, por exemplo, no custeio dos honorários periciais, um chamamento de dimensão publicista ao contemplado com a benesse da gratuidade judiciária (art. 790-B da CLT e OJ 387 da SDI-1 TST). A União seria responsável pelo pagamento dos honorários, nos termos da Resolução 35/2007 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT - mesmo no caso de improcedência total do pleito, como meio de fazer valer as dimensões da gratuidade.

Mudanças podem ser pensadas nesta seara, de modo que, por meio da atuação do Parlamento nacional, uma onda de minoração da incidência protetiva pudesse ser alcançada. Jamais, porém, deve-se apontar como culpado pelo demandismo em excesso a própria existência do órgão trabalhista, encarregado de resolução do conflito.

O problema está na origem social da lide - consolidado por um quadro de miséria, alto índice de pobreza do país e agravado por condições precárias na educação - somado a uma dimensão da legislação que, muitas vezes, incentiva a litigiosidade. Soluções e inovações devem ser buscadas sem que se coloque, sob os ombros do Judiciário trabalhista, o peso por um sistema legislativo mais voltado para uma conjuntura distante, mesmo superada (a década de quarenta, marca de início do diploma consolidado), trilhada em face de um sistema corporativista de gestão sindical, de inspiração fascista, baseado na Carta del Lavoro.

5 - PERDA DO EQUILÍBRIO FINANCEIRO NAS DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO?

A crítica do deputado Luiz Carlos Hauly (PSDB-PR) estaria centrada em uma suposta falta de equilíbrio financeiro quanto às decisões da Justiça do Trabalho, que teria, em determinadas situações, uma causa de maior custo à própria empresa.

Também o raciocínio não se consolida por uma nota de enfoque mais minucioso e crítico.

A Justiça do Trabalho não pode ser vista como “fonte de desequilíbrio” ao orçamento da empresa. Os custos a envolver as despesas com os gastos processuais não podem ser direcionados à atuação da Justiça do Trabalho. Afinal, o princípio da alteridade e

assunção dos riscos econômicos pelo empregador (art. 2º da CLT) é premissa básica a consolidar o postulado da livre iniciativa, parâmetro da ordem econômica (art. 170 da Constituição da República).

A Justiça do Trabalho, instituição voltada tão somente à resolução do problema social, não pode ser colocada como culpada da existência de danos concretos (e subsequentes condenações vultosas), tanto no âmbito individual, quanto sob uma perspectiva coletiva da relação jurídica. A raiz da mazela humana, violadora da lei e concretizada por uma onda de descumprimento latente do anseio social, não pode ser direcionada ao órgão incumbido de fazer valer a justiça.

A referência clássica hobbesiana - *homo homini lupus* - designa a acepção original humana como tendência à destruição, morte e correlata busca reflexa por uma organização político-social que possa justificar o bem-estar e a paz. A doutrina contratualista enxerga no chamado “estado de natureza” a própria justificativa de ordenação estatal.

Sob este prisma, a instituição, vocacionada à aplicação da lei (representada *in casu* pela Justiça do Trabalho), não pode ser confundida com a eventual condenação, de proporção menor ou maior, que representa, tão somente, sanção ao descumprimento normativo.

A existência da lide social antecede o raciocínio de subsunção jurídica, desenhado pelo operador para aplicar o direito. A dimensão sociológica nos ensina que o conflito trabalhista é centrado na própria antropologia humana, colocando-se para além da órbita legal.

E, por falar em análise financeira das decisões, uma palavra importante há que ser dita em relação ao peso dos custos das decisões judiciais.

A repercussão da incidência das consequências sociais da decisão jurídica lida com a premissa indissociável do panorama das implicações da justiça concreta. Evidente que a variação da ponderação quanto aos custos e benefícios das decisões é moeda a ser aplicada em perspectiva casuística, já que o aplicador não pode descurar as chamadas “máximas sociais”. Porém, a repercussão vai muito além do simples embate quanto às consequências econômicas decisórias.

De fato, a economia utiliza-se de variáveis para a compreensão de análise dos problemas sociais, sobretudo em atenção a uma parametrização de custos e proveitos nas relações.¹¹

¹¹ COASE, Ronald H. *Das Problem der sozialen Kosten*. In: ASSMANN, Heinz-Dieter; KIRCHNER, Christian; SCHANZE, Erich. *Ökonomische Analyse des Rechts*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1993. p. 181-183.

Também nas decisões judiciais, quando se evocam o preceito da razoabilidade e os atributos da lógica do razoável, existem determinantes que cotejam o princípio de eficiência e o atributo de alocação ótima.¹²

Quando o próprio legislador evoca a aplicação das regras de experiência comum (artigo 375 CPC), não podem ser descurados os dilemas de cunho econômico, baseados na função socioambiental da propriedade (art. 5º, XXIII, CF).

O alicerce de perdas e ganhos permanece como predicado para um caminho de maximização de conforto, concebido em torno da distribuição de proveitos.¹³ O aludido “ótimo de Pareto” coteja os comportamentos econômicos em torno das modificações sociais, no sentido de alcançar um maior índice de beneficiados e uma menor evidência de prejuízos entre os envolvidos.¹⁴

Todavia, as decisões judiciais lidam não apenas com a repercussão econômica. A lógica do proveito e eficiência é, de certo modo, trabalhada em torno de outras variáveis, como a matriz axiológica. O emanar da decisão justa toma por base não apenas o atributo econômico, mas também o patamar valorativo, de conotação axiológica.

A própria filosofia da justiça supera as diretrizes do determinismo econômico, ligadas aos procedimentos de eficiência, não tolerando a monetização da vida humana.¹⁵ A busca por valores universais materializa a ótica dos direitos fundamentais, que rompe com um olhar segmentado de proporção monetária. O utilitarismo não leva em conta as premissas universalistas da justiça.¹⁶

Como quer que seja, o arbitramento judicial da indenização, focado na ação ilícita, fonte de descumprimento da lei, densifica um conjunto de parâmetros para fins de expressão da responsabilidade civil (artigos 187 e 927 do Código Civil). Os elementos da proporção do dano, grau de culpa do ofensor, capacidade econômica do agente,

¹² ASSMANN, Heinz-Dieter. *Die Transformationsprobleme des Privatrechts und die Ökonomische Analyse des Rechts*. In: ASSMANN, Heinz-Dieter; KIRCHNER, Christian; SCHANZE, Erich. *Ökonomische Analyse des Rechts*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1993. p. 44-45.

¹³ POSNER, Richard. *Recht und Ökonomie. Eine Einführung*. In: ASSMANN, Heinz-Dieter; KIRCHNER, Christian; SCHANZE, Erich. *Ökonomische Analyse des Rechts*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1993. p. 97.

¹⁴ ASSMANN. *Die Transformationsprobleme...*, cit., p. 50.

¹⁵ FORGIONI, Paula A. Análise econômica do direito: paranóia ou mistificação? *Revista do Tribunal Regional Federal [da] 3ª Região*. São Paulo, v. 77, p. 35 et seq., maio/jun. 2006.

¹⁶ SANDEL, Michael J. *Justiça - o que é fazer a coisa certa*. 21. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016. p. 57.

além do caráter pedagógico da reparação significam apenas algumas parametrizações de cunho legislativo, dimensionadas no contexto dos artigos 944 e 945 do Código Civil.

Os prejuízos, ocasionados pela empresa, podem resvalar em múltiplas dimensões (econômica, jurídica, social, ambiental), de sorte que não se pode medir, de antemão, o peso da condenação judicial pelo capital social investido. Se o prejuízo é vultoso, decerto também a condenação será vultosa. Não há falar de “equilíbrio financeiro” quando a visão está emoldurada no horizonte do justo, matiz de conotação axiológica.

6 - JUSTIÇA DESTRUIDORA DE EMPREGOS?

Nos bastidores de aprovação da Emenda Constitucional 92/2016, percebe-se uma crítica mais incisiva e forte, feita pelo deputado Rodrigo Maia, para quem a Justiça do Trabalho “[...] vem destruindo empregos”, defendendo, neste campo, o extirpar da Justiça Especializada brasileira.¹⁷

Sabe-se que a sugestão de apresentação de uma PEC que vise à extinção da Justiça do Trabalho não é nova. A Proposta de Emenda à Constituição nº 43, de 1997, de autoria do Senador Leonel Paiva, já cuidava de propor o expungir dos tribunais especializados em matéria trabalhista.¹⁸

O tema, debatido nos anos noventa, sob a tônica do Ministro do Trabalho do governo Fernando Henrique Cardoso, Paulo Paiva, focava na ideia de substituir o Direito do Trabalho, legislado, estático, por um direito trabalhista, colocado diretamente pelos interlocutores sociais, através da negociação coletiva ampla, calcada sob as bases do contrato coletivo.¹⁹

A negociação, sem restrições, coloca um panorama de ameaça aos trabalhadores sem representação, que não possuem sindicatos, ou

¹⁷ Inclusive, a declaração do deputado fez-se repetida em outro cenário, para defesa da chamada “reforma trabalhista”, menção que ganhou o repúdio do Tribunal Pleno do Egrégio Regional mineiro: Notícias do TRT da Terceira Região. Pleno repudia declaração do presidente da Câmara (Notícias de 10.03.2017). Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/noticias/no_noticias.Exibe_Noticia_cod_area_noticia=ACS&p_cod_noticia=14744. Acesso em: 13.03. 2017.

¹⁸ Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/18622>. Acesso em: 20.01.2017.

¹⁹ MACIEL, José Alberto Couto. Reflexões sobre o contrato coletivo nacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, n. 64, p. 106, 1995.

àqueles que são representados por entidades pouco atuantes e sem poder de barganha. A própria diversidade social e cultural do país, com dimensões continentais abrangentes, e de modo tão distintas, afastaria a hipótese de concretização do sistema de negociação macroscópica.²⁰

Urge compreender a dimensão de debate entre o “negociado” e o “legislado”, de modo que o espectro da negociação não despreze as garantias traduzidas pelo diploma heterônomo e o papel de força cogente do Direito. A negociação deve prestigiar as conquistas sociais, afastando-se a desregulamentação e o retrocesso social, à luz da hermenêutica do art. 7º da Constituição da República.

A propósito disso, são bem apropriadas as reflexões de Couto Maciel:

Se extinguirmos os direitos básicos do trabalhador, garantidos pela legislação trabalhista vigente, que garantia teríamos que eles seriam preservados pelo contrato coletivo? Nenhuma. Por outro lado, se afirmamos que tais direitos seriam observados, então indagamos por que extinguir a legislação?²¹

Afasta-se, sob este horizonte, um direito negociado, de maneira holística, haja vista que a negociação coletiva parte da imprescindível premissa de adaptação aos particularismos, ecoada em cada limite geográfico.

As diferentes realidades, confrontadas em diversificados territórios, exigem a compreensão de certa dimensão plural da negociação, adaptada em um espaço próprio de poder. Raffestain chega a mensurar que a acepção de território faz-se concretizada por meio de um fenômeno de dominação, fruto do poder, e revelada através da criação de regras e normas, como espaço geográfico.²²

Sob este prisma, a solução não estaria determinada em um contrato coletivo nacional, mas sim em contratos específicos entre empresas e empregados, a partir da pluralidade sindical, concretizados através das associações de empregados nas próprias empresas.²³

²⁰ MACIEL, José Alberto Couto. Reflexões sobre o contrato..., cit., p. 106.

²¹ MACIEL, José Alberto Couto. Reflexões sobre o contrato..., cit., p. 108.

²² RAFFESTIN, Claude. *Por uma geografia do poder*. Trad. Maria Cecília França. São Paulo: Ática, 1993. p. 268.

²³ MACIEL, José Alberto Couto. Reflexões sobre o contrato..., cit., p. 110.

Superado o momento de embate da década noventa, convive-se, nos anos 2000, com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, enfrentada na Emenda Constitucional 45 de 2004. A Justiça do Trabalho, até então ameaçada, ressurgiu com força de *Phaenix*, sob a tônica ampliadora do conceito de “relação de trabalho”, além da competência para o recolhimento das contribuições previdenciárias, decorrentes das sentenças condenatórias, execução das multas impostas pelos órgãos de fiscalização e problemas atinentes à definição da representatividade sindical.

Porém, após o momento de soerguimento da década inicial de 2000, a crise aguda de 2015 fez que se envidassem novos esforços para a deslegitimação da Justiça do Trabalho. No panorama de corte orçamentário, debate ideológico no parlamento, um antigo argumento comparece: a proteção ao trabalhador promoveria ameaça à empregabilidade? Seria exacerbado o protecionismo ao hipossuficiente? As respostas para tais inquietações devem ser cavadas em torno dos dilemas da especificação do direito laboral, visto como ramo autônomo na solução de conflitos sociais.

7 - PELA COMPREENSÃO DO PARTICULARISMO DO DIREITO DO TRABALHO

O núcleo do direito laboral está consagrado na situação de inferioridade do obreiro na relação jurídica. A lei busca conferir proteção ao hipossuficiente, desigual na relação jurídica, numa tentativa de minimizar a exploração capitalista. O panorama do século XIX é retratado como “solapamento da ordem liberal”, em referência ao contexto de exploração latente, fruto do liberalismo, que via na propriedade um direito inalienável, evidenciado no quadro de abuso de mulheres, crianças, além de longas jornadas e salários aviltantes.

A palavra de ordem era trabalhar até morrer. Mas se, de um lado, essa circunstância ampliava inseguranças e os conflitos entre operários e capitalistas, de outro, permitia a formação da consciência de si e, a seguir, da consciência de classe, passando os conflitos a assumir, cada vez mais, o caráter de conflitos de classe.²⁴

²⁴ BIAVASCHI, Magda Barros. Direito e justiça do trabalho no Brasil: notas sobre uma trajetória com bem mais de 70 anos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília*, v. 77, p. 88.

Neste sentido, a consciência do conflito entre capital e trabalho autorizou a concessão de privilégios legais, como modo de mitigar a exploração capitalista.

A caracterização da luta de classes seria o espelho de tensão permanente entre os diversos grupos que caracterizam os fatores de produção, uma vez que a antítese capital *versus* trabalho abre margem para a possibilidade do contexto de sujeição do mais fraco.

A percepção de Marx e Engels, no *Manifesto Comunista*, quanto à ilustração da luta de classes, identifica o sistema de opressão social:

Homem livre e escravo, patricio e plebeu, barão e servo, mestre de corporação e companheiro, numa palavra, opressores e oprimidos, em constante oposição, têm vivido numa guerra ininterrupta, ora franca, ora disfarçada; uma guerra que terminou sempre, ou por uma transformação revolucionária, da sociedade inteira, ou pela destruição das duas classes em luta.²⁵

O direito, de certo modo, ao consagrar privilégios de base mínima, como direitos irrenunciáveis ao trabalhador, procura reduzir a margem de desigualdade enfrentada na vida. A marca de tratamento desigual aos desiguais ostentaria uma concepção de justiça, sob o manto aristotélico.

Na clássica referência de Barbagelata,

[...] a convicção de que os códigos civis não continham uma resposta adequada às questões levantadas pelo trabalho humano e pelas relações que gerava já vinha se processando desde o final do século passado e, sob o amparo de inovações legislativas, pouco ou nada ortodoxas, encorajou os esforços com vista à construção de uma doutrina jurídica substitutiva da tradicional.²⁶

A compensação da desigualdade real, inferioridade econômica, seria não mais que um modo de tentativa para relativizar a autonomia

²⁵ MARX, Karl Heinrich; ENGELS, Friedrich. *O manifesto comunista*. Ed. eletrônica (ebook): Ridendo Castigat Mores, 1848. p. 7.

²⁶ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *O particularismo do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. p. 13.

privada, como forma de assegurar uma rede de proteção mínima ao trabalhador, a partir de direitos indisponíveis, como busca de mitigar ou corrigir a desigualdade real.²⁷ Trata-se da consciência de um emanar de um Novo Direito, trilhado em torno do caminho para mudança social.²⁸

A base do raciocínio se ancora sob a premissa de consciência social de transformação, a partir da qual se busca a construção do constitucionalismo social, apoiado em um campo próprio de reivindicação.

Na verdade, a tônica de proteção ao mais fraco da relação jurídica não é exclusiva ao ramo juslaboral. O direito do consumidor encontra sua justificativa de consagração a partir de um modo de se reduzir o poder de disposição contratual, constatada a distância entre fornecedor e consumidor. Vejam-se, *verbi gratia*, os elementos de padronização original para inversão do ônus da prova (art. 6º, VIII, da Lei 8.078/90), hipótese de anulabilidade das cláusulas abusivas (art. 51 da Lei 8.078/90), responsabilidade solidária dos envolvidos nos danos (parágrafo único do art. 7º da Lei 8.078/90), tudo a conceber um trato desigual ao menos favorecido, capaz de conduzir a injustiças na realidade.

Neste sentido, a redução da margem de disposição na relação jurídica juslaboral ostenta uma caracterização da dimensão de justiça. Afinal, a acepção igualitária aos desiguais representa manifestação de ferimento da isonomia, uma vez que o anseio do justo coloca um panorama de desigualdade aos que sofrem de latente distanciamento.

A proteção dos direitos sociais sustenta-se com a ideia axiológica de se afastar a mercantilização do trabalho. A máxima fundante da Organização Internacional do Trabalho concretiza-se na vedação do trabalho como mercadoria, além dos pressupostos de combate à miséria, sob uma perspectiva de caminho à paz universal, concretizados na Declaração de Filadélfia de 1944.

Nesta toada, afasta-se a premissa de que o Direito do Trabalho se pudesse agregar ao Direito Econômico, já que o trabalho não se

²⁷ LEITE DE CARVALHO, Augusto César. *Direito do trabalho: curso e discurso*. Aracaju: Evocati. 2011. p. 68.

²⁸ BARBAGELATA. O particularismo do direito..., cit., p. 13.

identifica com o comércio ou com uma mercadoria que possa ser transacionada sem restrições.²⁹

Neste rastro, encontra-se o indicativo ao “valor social ao trabalho”, campo resplandecente à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV, da Constituição da República).

A octogésima sexta reunião da Conferência Internacional do Trabalho, de junho de 1998, calçou as bases da Declaração da OIT sobre os princípios fundamentais do trabalho. O documento é um marco para o Direito Internacional do Trabalho, levando em conta a importância de caracterização da justiça social, como premissa de anseio da paz universal, já que “[...] o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza.”³⁰

A marca de importância do trabalho, como valor fundamental, está direcionada na concretização dos direitos humanos de segunda dimensão, como matrizes sociais, concebidos em um contexto de sensibilidade cultural e coletiva.³¹

Nota-se que a materialização do Direito do Trabalho convive com um espaço de crítica ao liberalismo, onda de flexibilização desregulamentadora, alicerçada no limite do sequestro da subjetividade dos operadores do direito nos desvelos contemporâneos.³²

A deslegitimação política do Direito do Trabalho - no cenário de precarização aviltante - ocasiona o questionamento de existência da própria classe trabalhadora, compreendida no contexto do discurso quanto à inevitabilidade da teia globalizante.

A concepção da acumulação capitalista, firmada pelo modelo neoliberal dos anos 70/80, procura deslegitimar o trabalho como fator de coesão social. A economia globalizada foca sua atuação na lógica

²⁹ CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia). Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 21.01.2017.

³⁰ Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf. Acesso em: 21.01.2017.

³¹ BARBAGELATA. *O particularismo do direito...*, cit., p. 22-24.

³² RAMOS FILHO, Wilson. Direito, economia, democracia e o sequestro da subjetividade dos juslaboralistas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. Curitiba, p. 147-148, 2001.

do capital, por meio da qual a principiologia trabalhista perderia seu condão de necessidade, consagrada de justiça social.³³

A lógica do mercado, de cunho neoliberal, retira a subjetividade dos operadores juslaborais e, muitas vezes, centra o dilema na ênfase precarizante, a partir das consequências do discurso da globalização.³⁴

O papel de centralidade do trabalho nas relações sociais e a discussão quanto aos desdobramentos do processo de interação entre “trabalho vivo” e “trabalho morto” fazem por questionar formas sofisticadas de manifestação do metabolismo social, interferente no trabalho parcial (*part-time*), terceirizado, dos trabalhadores hifenizados. Porém, o capital não é capaz de eliminar o trabalho vivo.³⁵

Com efeito, a fase contemporânea de manifestação dos novos mecanismos de trabalho está concentrada numa certa convulsão entre tempo e espaço. Algumas emanações deste universo podem ser identificadas na “[...] redução do proletariado taylorizado, a ampliação do trabalho intelectual abstrato nas plantas produtivas de ponta e a ampliação generalizada dos novos proletários precarizados e terceirizados da era da empresa enxuta.”³⁶

O trabalho na sociedade contemporânea não perdeu seu espaço de centralidade, condicionante básica do fenômeno social, mesmo se consideradas as novas emanações de índice de prestação de labor.

A redução do tempo físico de trabalho no processo produtivo, bem como a redução do trabalho manual direto e a ampliação do trabalho mais intelectualizado não negam a lei do valor, quando se considera a totalidade do trabalho, a capacidade de trabalho socialmente combinada, o trabalhador coletivo como expressão de múltiplas atividades combinadas.³⁷

O trabalho revela-se como motor de realização no espaço pessoal e social, porque serve de campo para reverberar não apenas as premissas de realização subjetiva, mas também as idiosincrasias

³³ RAMOS FILHO. Direito, economia, democracia..., cit., p. 157.

³⁴ RAMOS FILHO. Direito, Economia, democracia..., cit., p. 163.

³⁵ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8. ed. Campinas: Ed. UNICAMP, 2002, p. 159.

³⁶ ANTUNES. *Adeus ao trabalho...*, cit., 160.

³⁷ ANTUNES. *Adeus ao trabalho...*, cit., p. 83.

sociais. O labor é visto como espaço de um campo individual (premissa para autossustento), entoar para respaldo coletivo (repercussão na projeção familiar), além de um caminho para autoestima e projeção de sentido de vida.

8 - SUPERANDO A TRADICIONAL LUTA DE CLASSES: ALGUNS DILEMAS PARA O TRABALHO DECENTE

O Direito do Trabalho está construído sob um imperativo de mínimo existencial ao homem liberto da escravidão. O sistema de retirada da liberdade, presente na Idade Antiga e Medieval, dá lugar e caminho para o personagem que coloca à disposição a sua mão de obra para o detentor da propriedade. A escravidão da era moderna revela-se, de certa forma, um sistema sofisticado de novas experiências exploradoras.

O resultado da violação aos direitos humanos pode ser caracterizado, na contemporaneidade, como processo de *sweating system* em locais de trabalho que se confundem com as residências, “[...] nos quais os obreiros trabalham sob condições extremas de opressão, por salários miseráveis, jornadas demasiadamente extensas e exaustivas, e precárias ou inexistentes condições de segurança e saúde.”³⁸

A escravidão contemporânea designa o controle sobre a pessoa do trabalhador por meio da violência física ou moral, e o uso da pessoa como incremento do lucro. O *sweating system* ostenta o mecanismo utilizado pela indústria do vestuário, refletindo sistema de subcontratação em amplas cadeias de pseudoempresas, multiplicadoras de miséria e violência. Complexos sistemas produtivos mascaram uma relação de exploração, utilizada, em certas situações, por empresas transnacionais, que se aproveitam de uma rede sofisticada transnacional de exploração da mão de obra.³⁹

Decerto, formas sofisticadas de exploração do trabalho estão presentes na contemporaneidade. No caso brasileiro, alguns pontos importantes devem ser destacados no sentido de identificar as

³⁸ BIGNAMI, Renato. Trabalho escravo contemporâneo: o *sweating system* no contexto brasileiro como expressão do trabalho forçado urbano. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves; NOCCHI, Andrea Saint Pastous (coord.). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 78.

³⁹ BIGNAMI. Trabalho escravo contemporâneo..., cit., p. 111.

dificuldades de superação da escravidão. Comparato aponta quatro: 1) desprezo das classes ricas pelo trabalho subordinado; 2) prestígio das profissões liberais; 3) preconceito racial e 4) desprezo pelos pobres, tidos igualmente como seres inferiores.⁴⁰

A sociedade brasileira, ainda hoje, convive com números alarmantes de situações que evidenciam a chamada “neoescravidão”, além da exploração do trabalho infantil.⁴¹

A própria situação do trabalho doméstico no Brasil alcança outra dimensão crítica de cotejo ao problema de exploração infantil. O parágrafo único do art. 1º da Lei Complementar 150/15 cuida de explicitar a vedação de contratação do menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, à luz do disposto na Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em consonância ao Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, encarado como “pior forma de trabalho infantil”.

O anseio pelo “trabalho decente” pode ser compreendido no caminho de reflexo da proclamação dos princípios fundamentais da OIT, como o reconhecimento da liberdade sindical e incremento da negociação coletiva, eliminação das formas de trabalho forçado, efetiva abolição do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Por isso mesmo que o vínculo intersubjetivo está concretizado na dimensão do trabalho assalariado, devendo ser encontrada no discurso contemporâneo a superação do espaço restritivo da subordinação, concebida a partir da quebra de vínculo social básico na relação de trabalho duradouro. Andrade chega a afirmar a insuficiência do princípio protetor, ante o cenário diversificado, complexo, das empresas de economia social ou solidária, em que se faz presente a busca pela contextualização do trabalho digno, utilização de meios comunicacionais, tecnológicos para os centros de discussão entre empregados, empregáveis, desempregados, intelectuais.⁴²

A revolução informacional, concretizada pelo incremento tecnológico, faz uma verdadeira subversão entre o trabalho produtivo

⁴⁰ COMPARATO, Fábio Konder. A proteção do trabalho assalariado no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, n. 3, p. 19, jul./set. 2013.

⁴¹ COMPARATO. A proteção do trabalho..., cit., p. 20.

⁴² ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos*. São Paulo: LTr, 2008. p. 254-255.

e o improdutivo, de modo a se declinar a vertente tradicional da luta de classes.⁴³

Souto Maior, ao resgatar o postulado da fraternidade, destaca a preservação do padrão mínimo de civilidade, caminhando para elevação da condição humana, chegando a apontar para a chamada "supersubordinação", como caminho de reversão da lógica perversa de destruição social e exploração sem limites.⁴⁴

Nesta seara, a educação, sem sombra de dúvida, indica o melhor caminho para reconstrução social, para além da entrega de benefícios sociais, despidos de um procedimento requalificador.

Sem perder a alcunha do sistema protetivo, deve-se sobrelevar uma busca de resgate da autonomia, consagrada na reinserção social. O sistema de concessão de benefícios assistenciais, além de custoso, não indica, por um lado, o efetuar da transcendência e autorrealização.

Por outro lado, comparece uma preocupação de tentar fazer a manutenção de oferta dos postos de trabalho.

Em sede brasileira, pode-se lembrar do Programa Seguro-Emprego (PSE), instituído pela Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015, que visa a possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica.

Conquanto o postulado de proteção em face da automação (art. 7º, XXVII, CF) esteja ainda carente de regulamentação, o desiderato legislativo de manter a oferta dos postos formais de trabalho, mediante vedação da dispensa arbitrária, comparece na conjuntura de crise, com um viés voltado para o estímulo da produtividade, fomento da negociação e aumento da duração do vínculo empregatício, autorizando-se às empresas em dificuldade a celebração de acordo coletivo de trabalho específico para a redução de jornada e de salário (art. 2º da Lei 13.189/15).

A retração da demanda é justificada em prol da adequação nas condições de trabalho. A suspensão temporária das atividades (*lay off*) seria justificada como uma tentativa de manutenção da oferta, como

⁴³ ANDRADE. *Princípios de direito do trabalho...*, cit., p. 258-259.

⁴⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação - Invertendo a lógica do jogo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 193, jul./dez. 2008.

modo de viabilizar o enfrentamento das dificuldades econômicas.⁴⁵ O período de licença remunerada, com redução dos ganhos remuneratórios ao trabalhador, justifica uma tentativa de se manter a empregabilidade.

Também no direito alemão a preservação do trabalho é encarada como premissa de atuação da dimensão coletiva dos órgãos de gestão. A atuação do conselho de fábrica (*Betriebsrat*) permite suplantar a matização individual da relação jurídica, por meio do firmamento do contrato coletivo de trabalho (*Kollektivvertrag*).⁴⁶

Também no espaçamento de proteção do trabalho da mulher, na restrição do labor do adolescente, no parâmetro de alicerce de inclusão ao portador de necessidades especiais, encontram-se direcionamentos e regras gerais que visem a propiciar a dimensão protetiva (*Gefahrenschutz*), denotando hipóteses de afastamento do término da rescisão.⁴⁷

9 - CHEGANDO NA FLEXISEGURANÇA?

O futuro das relações trabalhistas no Brasil, sob um matiz de tentativa de proteção da oferta de labor, esbarra na chamada “flexisegurança”, uma sugestão que pode combinar flexibilidade do mercado com regras de segurança aos trabalhadores.

A matriz de conotação dinamarquesa visa a facilitar, de um lado, “[...] formas flexíveis de contratação e a dispensa sem ônus e, de outro, compensar a classe trabalhadora (*trade-off*), através de um robusto seguro-desemprego aliado a uma rigorosa política de recolocação de trabalho (*outplacement*).”⁴⁸ O conceito estimula regras flexíveis de dispensa, amoldando-se na maior concessão de benefícios pelo Estado para promover proteção aos trabalhadores.

De uma análise fria e sem romantismo, chega-se a inferência de que se trata de mais uma medida em sintonia

⁴⁵ ALOUCHE, Luiz Fernando; FIORAVANTE, Tamira Maira. *Lay-off: uma alternativa para as indústrias enfrentarem o atual contexto econômico brasileiro*. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI207101,31047-layoff+Uma+alternativa+para+as+industrias+enfrentarem+o+atual>. Acesso em: 27.02.2017.

⁴⁶ DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. München: C. H. BECK, 2005. p. 219-220.

⁴⁷ DÜTZ. *Arbeitsrecht...*, cit., p. 224-225.

⁴⁸ DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Flexisegurança nas relações de trabalho*. O novo debate europeu. Disponível em: <http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/Flexiseguran%C3%A7a%20-%20Jos%C3%A9%20Afonso%20Dallegrove%20Neto.pdf>. Acesso em: 01.03.2017.

com a ideologia neoliberal, vez que os objetivos são claros: facilitar a vida da iniciativa privada em detrimento das condições de trabalho que se tornarão mais precárias em face da política de flexibilidade em seus diversos aspectos: contratação temporária; dispensa sem ônus; modalidades de salário vinculadas ao resultado; fixação de horários flexíveis visando atender exclusivamente a demanda da produção.⁴⁹

O modelo dinamarquês, compreendido e explicado sob as balizas europeias, não encontra o correspondente de importação em sede brasileira.

A chamada realocação do posto de trabalho (*outplacement*) implica uma carga penosa aos cofres públicos, que passam a ter que arcar com os custos da dispensa imotivada de proporção maior. A justificativa para aumento dos gastos públicos só pode ser atrelada ao aquecimento da economia, baseando-se numa política de concessão de créditos com baixo custo, além da disponibilidade de mão de obra qualificada, voltada à recuperação da força de trabalho, a médio/curto prazo.

A concessão unilateral do benefício social, pelo Estado, pode significar aumento do fosso e incentivo à miséria, haja vista o distanciamento para a concretização de um resgate da autonomia. No Brasil, a tessitura do art. 476-A da CLT, ao prever suspensão do contrato de emprego, por um período de dois a cinco meses, para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, não teve o indicativo concreto de expediente reeducador, porque, na prática, serviu mais para aumentar os cofres das Centrais Sindicais, responsáveis pela oferta dos cursos, do que, propriamente, promover um procedimento de requalificação.⁵⁰

A própria contextualização do sistema *outplacement*, que propicie a realocação produtiva do desempregado, faz-se de dimensão pouco palatável, em sede brasileira. Difícil imaginar o contexto de obrigação pública para um sistema de reeducação que justifique a superação dos níveis de desocupação.

O parâmetro dinamarquês de aplicação da chamada “flexisegurança” não é idêntico à seara brasileira. Se, lá, o Estado é forte, arrecada vultosas quantias de impostos e as realoca na sociedade, aqui o Estado está endividado, padecendo de elevado índice de corrupção, e

⁴⁹ DALLEGRAVE NETO. *Flexisegurança nas relações...*, cit.

⁵⁰ DALLEGRAVE NETO. *Flexisegurança nas relações...*, cit.

não encontra a legitimidade social necessária para entregar à população o correspondente da arrecadação.

É perigoso, assim, conceber o transplante direto de modelos jurídicos em realidades concretas tão dissonantes, na medida em que a preservação da força de trabalho não pode estar amparada em uma simples cotização a maior do benefício social do seguro-desemprego.

Lembre-se ainda de que as medidas flexibilizadoras dos anos 1998/2001, a partir da implementação do banco de horas, regulamentação dos minutos de preparo, sem a contrapartida de significação como tempo à disposição, efetivação do regime de trabalho a tempo parcial, trazidas em conotação à nova redação dos parágrafos dos artigos 58 e 59 CLT, não significaram redução da taxa de desemprego.⁵¹

O elevado índice de alfabetização precária já faz por distanciar a margem de aplicação do sistema “flexi” no Brasil, a envolver um elevado custo social ao Estado.

Vale a pena se lembrar da perspicaz conclusão de Dallegre Neto:

Moral da história: o que combate o desemprego não é a flexibilização da lei trabalhista nem o endividamento do Estado com aumento de quotas de Seguro-Desemprego, mas o aquecimento da economia propiciado pelo aumento da oferta de crédito pessoal com juros baixos e a elevação do consumo aliada a uma política de desoneração previdenciária da folha de pagamento.

No mesmo sentido, Ramos Filho apresenta as propostas de mudanças no contexto legislativo europeu, como tentativa de superar o desemprego e a crise geral, mas que encampam, em verdade, uma onda precarizante da oferta de labor. A busca pela criação de postos de trabalho, a partir da expansão de contratos precários, de inspiração neoliberal, ocasionou mitigação da proteção geral do trabalho. Sob o pretexto de combate ao desemprego, as mudanças propiciaram concentração de renda e redução da capacidade de consumo.⁵²

⁵¹ Os números são apresentados por DALLEGRAVE NETO. *Flexisegurança nas relações...*, cit.

⁵² RAMOS FILHO, W. As reformas neoliberais do direito do trabalho europeu e algumas propostas em discussão para debelar seus efeitos desastrosos. In: RAMOS FILHO, Wilson (coord.) *et al. Trabalho e direito: estudos contra a discriminação e patriarcalismo*. Bauru, SP: Canal 6, 2013. p. 301-337.

Ao lado da "flexiseguridade", Ramos Filho lembra, em sede europeia, a chamada "alocação mínima universal", como base de concessão de benesses sociais, a partir de medidas como redução da carga horária e adoção de uma "renda social garantida".⁵³

As propostas de retomada do pleno emprego estariam atreladas a um viés de minimização do poder resilitivo. A aspiração dos desempregados de retorno ao posto de trabalho conduziria, ao contrário da flexisegurança, a uma tentativa de evitar dispensas, enfatizando a ótica dos *insiders*, trabalhadores com garantia ao salário, afastados dos *outsiders*, jovens que não conseguiram um emprego estável.⁵⁴

A crítica dos modelos está focada no alto custo social, sem o incentivo direto ao incremento da produção econômica.

10 - PARA ONDE VAI A JUSTIÇA DO TRABALHO?

A onda flexibilizadora não pode significar um papel de deslegitimação do Estado, concebido sob o prisma de retrocesso social. O matricial de releitura do Estado providência não pode desconhecer limites à política de flexibilidade, tendo em conta a concepção de direitos mínimos irrenunciáveis, troncos indispensáveis à proteção jurídica.

O contexto de crise econômica, evidenciado pelo trabalho precário, regime de trabalho em tempo parcial (*part-time*), informalidade dos serviços, exige uma tomada de posicionamento quanto ao parâmetro de flexibilidade, embevecido por limitações jurídicas e políticas, em torno da proteção do valor ao trabalho, voltado à preservação da dignidade humana.⁵⁵

Os próprios textos legislativos devem expressar certo índice limitativo da flexibilização, de sorte a não se desconhecer a importância do trabalho nas Constituições e na ordem internacional.⁵⁶ Alterações legislativas só podem ser trilhadas com prudência para não se jogarem por terra as conquistas sociais, esposadas no ordenamento jurídico.

O aperfeiçoamento do Direito do Trabalho brasileiro estaria

⁵³ RAMOS FILHO. As reformas neoliberais..., cit., p. 301-337.

⁵⁴ RAMOS FILHO. As reformas neoliberais..., cit., p. 301-337.

⁵⁵ BARBAGELATA. *O particularismo...*, cit., p. 129-131.

⁵⁶ BARBAGELATA. *O particularismo...*, cit., p. 149.

focado sob três diferentes prismas, para Comparato, concretizados na coordenação das políticas públicas relativas aos direitos econômicos e sociais, aperfeiçoamento em relação ao direito internacional e construção aprimorada em relação ao plano interno.⁵⁷

Deveras, a consolidação do Direito do Trabalho representa uma tentativa de frenagem das condições nocivas de exploração, desenhadas na topologia do capitalismo.

Sob esta constelação, a conclusão de Comparato não deixa de ser surpreendente, ao especificar que a consolidação do humanismo poderia propiciar o fim do Direito do Trabalho e, por consequência, da Justiça do Trabalho.

São elucidativas as palavras do consagrado Professor:

Essa civilização, a primeira e única de âmbito mundial em toda a História, já começa a dar sinais inequívocos de decadência, e tende a ser superada a longo prazo por uma civilização humanista, na qual, entre outras características, o trabalho, em qualquer de suas dimensões, será efetivamente respeitado como inequívoca manifestação da dignidade humana. Em tais condições, a organização empresarial do futuro já não será dominada pelo capital, mas assumirá feições comunitárias, passando a empresa privada a pertencer em comum a todos os seus colaboradores, e a empresa pública a ser diretamente controlada pelos representantes do povo soberano. É em vista desse porvir que devemos todos atuar, de modo consciente e coordenado. Chegamos assim à conclusão paradoxal de que o futuro do direito do trabalho aponta, indiscutivelmente, para o seu desaparecimento.⁵⁸

Todavia, a natural tendência conflitiva dificulta o desaparecimento do Direito do Trabalho, compreendido sob os auspícios do capitalismo.

A Justiça Especializada cumpre, a um só tempo, uma dupla finalidade: protetora da ordem econômica e sedimentadora do conjunto de garantias sociais, no contexto de preservação da ordem capitalista e estabilização da “mais valia”.⁵⁹

O aumento do número de litigiosidade trabalhista no cenário

⁵⁷ COMPARATO. *A proteção do trabalho...*, cit., p. 21-25.

⁵⁸ COMPARATO. *A proteção do trabalho...*, cit., p. 29.

⁵⁹ MARQUES, Rafael da Silva. *Pelo fim da justiça do trabalho*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/28529/pelo-fim-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 23.02.2017.

de passagem dos anos 2016-2017 é um fato concreto a densificar a importância da Justiça do Trabalho. O torvelinho da crise econômica e social faz por expressar o crescimento de demandas na Justiça do Trabalho, alicerce último de contraprestação ao desempregado.

Nesta senda, a relação de trabalho está presente no cenário de desigualdade jurídica como meio concreto de se compreender a alienação da forma de trabalho em prol do detentor do meio de produção. O sistema capitalista expressa a reverberação dos dilemas da relação de trabalho, sob uma dimensão específica e territorial do conflito, encarado como uma tentativa de se mitigar o espaço de excesso e abuso do poder.

Mesmo que fosse para defender um porvir em prol de um ordenamento mais humano (o humanismo jurídico, no rastro de Comparato), é imperioso perceber que o Direito do Trabalho faz por refletir o prisma de mínimo social, vital e indispensável, consagrado a partir do movimento do constitucionalismo social. As constelações da relação juslaboral convivem com o panorama da abolição da escravidão, ruptura do sistema de privilégios feudais. A expressão social do trabalho, como valor, força motriz da dignidade, está colocada no quadro de conquista das liberdades sociais.

O raciocínio jurídico em prol do particularismo do Direito do Trabalho expressa-se no reconhecimento dos direitos fundamentais, guiado pela conformação do bloco de constitucionalidade, emblema do constitucionalismo social.⁶⁰

A dimensão de poder, tensionada pelo modo capitalista de produção, revela-se como uma marca própria da relação empregatícia, fazendo por imperar o seu núcleo particular frente a relação civil. O postulado do valor social do trabalho cria o panorama coletivo da compreensão do sistema de fontes jurídicas, concebido em prol da conotação de desdobramento quanto ao envolver pessoal do trabalhador na prestação, trazendo o efetivar de uma relação de conotação de direito humano.⁶¹

Mostrada a importância do particularismo do contexto juslaboral, não se pode descurar que a modernização jurídica caminha para o contexto de especialização do ramo de solução das controvérsias. Mesmo na Justiça comum, é fácil ver ramificações específicas, como as

⁶⁰ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *A evolução do pensamento do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 113.

⁶¹ BARBAGELATA. *A evolução do pensamento...*, cit., p. 114-119.

chamadas “varas próprias”, responsáveis por uma melhor compreensão do conflito e em prol de uma decisão solucionadora que promova a pacificação. A especificidade é um indicativo da evolução dos órgãos judiciais, levando em conta a característica imanente da complexidade nas relações pós-modernas.

Bem elucidativas as palavras do Presidente do TST, ministro Ives Gandra Martins da Silva Filho, para quem

[...] a tendência mundial é a de especialização dos ramos do Judiciário, e a Justiça do Trabalho tem prestado relevantíssimos serviços à sociedade, pacificando greves e conflitos sociais com sua vocação conciliatória. Não é demais lembrar que não se pode julgar e condenar qualquer instituição pelos eventuais excessos de alguns de seus integrantes, pois com eles não se confunde e, se assim fosse, nenhuma mereceria existir.⁶²

A “flexibilização desreguladora” do cenário atual não pode desprezar o Direito do Trabalho como Direito Humano, integrante do bloco de constitucionalidade e projetado na dimensão de vedação do retrocesso social na linha de um *ius cogens* da ordem internacional.

O emanar da dignidade humana faz por reverberar o núcleo do trabalho, como valor, e não mercadoria de troca, reconhecendo-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 o núcleo de direitos inerentes a todos da família humana, com merecido destaque ao trabalho, alicerçado na vedação à discriminação, remuneração equitativa, proteção ao desemprego (artigo 23 DUDH).

A linha de proteção ao trabalho está, de certa forma, ligada à expressão de reconhecimento da liberdade humana, justiça e paz social, para evitar atos de barbárie que fomentem revoltas, conflitos e discriminação.

A revelação axiológica do trabalho consolida, a um só tempo, a premissa de liberdade nas relações econômico-sociais e o reconhecimento da dignidade, emoldurada no caminho de afastamento da penúria e luta contra a carência.

Se *ubi societas ibi ius* - onde (está) a sociedade aí (está) o direito -, também podemos pensar que *ubi societas ibi tripalium*, à medida que as dimensões da sociedade contemporânea colocam o trabalho

⁶² Presidente do TST e do CSJT rebate declaração do presidente da Câmara sobre extinção da Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24221089. Acesso em: 24.03.2017.

sob o prisma de valor inalienável. A Justiça do Trabalho almeja superar o conflito e construir uma cultura de paz, solidariedade e realização.

Se o homem vive e produz, o trabalho também viverá. Se o homem conflita, o direito também estará presente. A missão da Justiça do Trabalho está trilhada no contexto de promoção da paz social na relação de trabalho. Mesmo que o pressuposto da subordinação possa ganhar novas indumentárias e matizações na contemporaneidade, mitigando o núcleo de dependência entre o burguês e o proletário, enquanto houver o sistema capitalista, o Direito do Trabalho estará presente. A Justiça Especializada, ancorada na premissa de maior compreensão da desarmonia relacional, está encarregada de dirimir o conflito, buscar o diálogo social e fomentar a civilização em prol da paz na tessitura do labor.

REFERÊNCIAS

ALOUCHE, Luiz Fernando; FIORAVANTE, Tamira Maira. *Lay-off: uma alternativa para as indústrias enfrentarem o atual contexto econômico brasileiro*. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI207101,31047layoff+Uma+alternativa+para+as+industrias+enfrentarem+o+atual>. Acesso em: 27.02.2017.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos*. São Paulo: LTr, 2008.

ASSMANN, Heinz-Dieter. *Die Transformationsprobleme des Privatrechts und die Ökonomische Analyse des Rechts*. In: ASSMANN, Heinz-Dieter; KIRCHNER, Christian; SCHANZE, Erich. *Ökonomische Analyse des Rechts*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1993.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *A evolução do pensamento do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *O particularismo do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

BIAVASCHI, Magda Barros. Direito e justiça do trabalho no Brasil: notas sobre uma trajetória com bem mais de 70 anos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, p. 83-102, abr./jun. 2011.

BIGNAMI, Renato. Trabalho escravo contemporâneo: o *sweating*

system no contexto brasileiro como expressão do trabalho forçado urbano. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves; NOCCHI, Andrea Saint Pastous (coord.). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 76-112.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. Aracaju: Evocati. 2011.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

COASE, Ronald H. *Das Problem der sozialen Kosten*. In: ASSMANN, Heinz-Dieter; KIRCHNER, Christian; SCHANZE, Erich. *Ökonomische Analyse des Rechts*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1993.

COMPARATO, Fábio Konder. A proteção do trabalho assalariado no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, n. 3, p. 17-29, jul./set. 2013.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Flexisegurança nas relações de trabalho*. O novo debate europeu. Disponível em: <http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/Flexiseguran%C3%A7a%20-%20Jos%C3%A9%20Af%20fonso%20Dal%20legrave%20Neto.pdf>. Acesso em: 01/03/2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo. LTr, 2015.

DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. München: C. H. BECK, 2005.

MACIEL, José Alberto Couto. Reflexões sobre o contrato coletivo nacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, n. 64, p. 106-111, 1995.

MARQUES, Rafael da Silva. Pelo fim da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/28529/pelo-fim-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 23.02.2017.

MARX, Karl Heinrich; ENGELS, Friedrich. *O manifesto comunista*. Ed. eletrônica (*ebook*): Ridendo Castigat Mores, 1848.

POSNER, Richard. *Recht und. Ökonomie. Eine Einführung. In: ASSMANN, Heinz-Dieter; KIRCHNER, Christian; SCHANZE, Erich. Ökonomische Analyse des Rechts. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1993.*

RAFFESTIN, Claude. *Por uma geografia do poder. Trad. Maria Cecília França. São Paulo: Ática, 1993.*

RAMOS FILHO, W. As reformas neoliberais do direito do trabalho europeu e algumas propostas em discussão para debelar seus efeitos desastrosos. *In: RAMOS FILHO, Wilson (coord.) et al. Trabalho e direito: estudos contra a discriminação e patriarcalismo. Bauru: Canal 6, 2013, p. 301-337.*

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação - Invertendo a lógica do jogo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez.2008.*

SÍTIOS ELETRÔNICOS

Aprovada inclusão do TST entre órgãos do Judiciário citados na Constituição. Fonte - Agência Câmara Notícias, notícia 23.02.2016. Disponível em: <http://www.camara.leg.br>. Acesso em: 21.01.2017.

Notícias do TRT da Terceira Região. Colepécior repudia corte orçamentário para a Justiça do Trabalho (Notícias de 12.02.2016). Disponível em: <http://www.trt3.jus.br>. Acesso em: 21.01.2017.

Notícias do TRT da Terceira Região. Pleno repudia declaração do presidente da Câmara (Notícias de 10.03.2017). Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/noticias/no_noticias.Exibe_Noticia_p_cod_area_noticia=ACS&p_cod_noticia=14744. Acesso em: 13.03.2017.

Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Congresso promulga emenda à Constituição que explicita TST entre os órgãos do judiciário. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 20.01.2017.

Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Presidente do TST e do CSJT rebate declaração do presidente da Câmara sobre extinção da Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24221089. Acesso em: 24.03.2017.

DISPENSA INDIRETA DECORRENTE DA INOBSERVÂNCIA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) PELO EMPREGADOR: UM NOVO DESAFIO PARA O PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA*

INDIRECT DISPENSE ARISING FROM THE INOBSERVANCE OF THE GENERAL DATA PROTECTION LAW (LGPD) BY THE EMPLOYER: A NEW CHALLENGE FOR LABOR JUDICIAL POWER

Franciara Moreira Pinheiro**

RESUMO

O tratamento de dados pessoais de empregados, pelo empregador, na relação de emprego é amplo e, em regra, perpetua-se no tempo, podendo durar muitos anos. A proteção legal conferida aos dados pessoais dos empregados pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é mais um limitador do poder empregatício, impondo ao empregador o respeito a direitos fundamentais do trabalhador, tais como privacidade, intimidade e dignidade da pessoa humana. Este artigo analisa aspectos essenciais da LGPD, como fundamentos, princípios e bases legais, e desperta a reflexão do leitor acerca das consequências que poderão atingir o contrato de emprego em vigor, como a extinção por dispensa indireta, em situações nas quais o empregador descumpra normas da LGPD. Conclui-se deste trabalho serem inadiáveis a adequação das rotinas trabalhistas dos empregadores à LGPD, bem como o estudo aprofundado do tema pelos magistrados, visto que numerosas demandas surgirão, nos próximos anos, com pretensões envolvendo a inobservância da LGPD. Será crucial que o julgador compreenda as nuances da lei, para que possa examinar, com segurança e exatidão,

* Artigo enviado em 14.04.2021 e aceito em 19.09.2021.

** Bacharel em Direito, Universidade Federal de Viçosa/MG. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho/LFG. Analista Judiciário - área judiciária, do TRT da 3ª Região (Minas Gerais), assistente de juiz na Vara do Trabalho de Ponte Nova - MG, e-mail francimp@trt3.jus.br.

se o ato do empregador de desrespeito da LGPD foi ou não grave o suficiente para pôr fim ao contrato de emprego (art. 483, “d”, CLT).

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Princípios da LGPD. Bases legais. Dispensa indireta. Desafio para o Poder Judiciário Trabalhista.

ABSTRACT

The processing of employees personal data by the employer, in the employment relationship is broad and, as a rule, perpetuates over time, and can last for many years. The legal protection afforded to employees’ personal data by the General Data Protection Law (LGPD) is a limitation on employment power, which is not unlimited, making the employer respect the fundamental rights of the employee, such as privacy, intimacy and dignity of the human person. This article analyzes essential aspects of the LGPD, such as fundamentals, principles and legal bases, and makes the reader pay attention on the consequences that may affect the work contract, such as the termination by indirect dismissal, in situations in which the employer does not comply with rules of the LGPD. The main conclusion that can be deduced from this article is that it is urgent that the employer adheres to the norms of the General Data Protection Law, otherwise, he will be accepting the risk of suffering losses due to lawsuits. It will be crucial that the judge understands the nuances of the law, so that he can safely and accurately examine whether or not the employer’s act of disregarding the LGPD was serious enough to end the employment contract (art. 483, “d”, CLT).

Keywords: General Law on Protection of Personal Data. LGPD Principles. Legal bases. Indirect dismissal. Challenge for labor judicial power.

SUMÁRIO

- 1. INTRODUÇÃO**
- 2. PROTEÇÃO AOS DADOS PESSOAIS COMO DIREITO DA PERSONALIDADE**

3. FUNDAMENTOS DA LGPD
 4. CONCEITOS RELEVANTES
 5. PRINCÍPIOS DA LGPD
 6. BASES LEGAIS
 7. DIREITOS DO TITULAR
 8. DISPENSA INDIRETA. CONCEITUAÇÃO
 9. INOBSERVÂNCIA DA LGPD PELO EMPREGADOR DURANTE O CONTRATO DE EMPREGO
 10. CONCLUSÃO
- REFERÊNCIAS

1. INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), entrou em vigor no dia 18/09/2020, exceto quanto às sanções administrativas nela previstas¹, e, por tratar-se de uma lei geral, é aplicável a diversas relações jurídicas, representando indubitável marco jurídico-regulatório no ordenamento brasileiro.

A notória transversalidade da LGPD gera profundos impactos nas relações de trabalho, possivelmente até de maiores proporções que os decorrentes do Código de Processo Civil de 2015 e da Reforma Trabalhista de 2017, como leciona o juiz do trabalho e professor Leandro Fernandez. (FERNANDEZ, 2021)

A LGPD não contém uma previsão expressa acerca do tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho, como ocorre no artigo 88 do Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia, o GDPR (sigla de *General Data Protection Regulation*)², mas é indiscutível o enorme fluxo de dados existente nas relações laborais, desde a fase pré-contratual (exemplo: na coleta de currículos) até a pós-contratual (exemplo: na manutenção de dados pessoais referentes ao contrato de trabalho de ex-empregado pelo ex-empregador, a fim de se resguardar quanto a eventual ação judicial trabalhista).

¹ As sanções administrativas entrarão em vigor no dia 01/08/2021 (artigo 65, I-A, LGPD).

² O GDPR, Regulamento 2016/679, estabelece regras sobre privacidade e proteção de dados de cidadãos da União Europeia e Espaço Econômico Europeu. Ele substituiu a Diretiva de Proteção de Dados Pessoais de 1995 (95/46/CE) e entrou em vigor no dia 25/05/2018.

O artigo 1º da LGPD traz a eficácia subjetiva da lei, prevendo que ela

[...] dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Ou seja, em toda relação na qual uma pessoa jurídica ou física, esta última apenas se agir com fins econômicos³, tratar dados de uma pessoa natural, haverá a incidência da LGPD.

Logo, o empregador deverá conhecer as regras e os princípios dispostos na LGPD e adequar suas condutas àqueles, fazendo sempre uma eficiente gestão de riscos, ante a atual carência de regulamentação acerca deste tema.⁴

Antes de adentrar ao tema central deste artigo, matérias indispensáveis relacionadas à privacidade e à proteção de dados pessoais, com enfoque na LGPD, serão brevemente analisadas, visando a propiciar uma compreensão mais completa do assunto que intitula o presente trabalho.

2. PROTEÇÃO AOS DADOS PESSOAIS COMO DIREITO DA PERSONALIDADE

O artigo 1º do Código Civil brasileiro preceitua que: “Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil.”

O Código Civil de 2002, em seu Livro I, já demonstra a relevância da proteção da pessoa, denotando uma despatrimonialização do direito privado, ficando o ser humano no centro do direito civil.

³ Pelo artigo 4º, I, LGPD, a lei não se aplica ao tratamento realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos.

⁴ “A LGPD, portanto, revolucionará as dinâmicas empresariais, das rotinas de gestão de pessoas às estratégias de controle e fiscalização patronal da execução das funções pelos empregados, impondo o estabelecimento de novas formas de gestão empresarial dos dados, cujo olvidar pode conduzir a prejuízos consideráveis.” (ZAVANELLA; MAISTRO JUNIOR, 2020).

O capítulo II do Código Civil de 2002 trata “Dos Direitos da Personalidade” e os enumera, em rol exemplificativo, tais como o nome, a vida privada, a imagem, etc., sem, contudo, defini-los.

De forma sucinta, é possível entender que os direitos da personalidade representam atributos relacionados à pessoa humana, que são protegidos pelo ordenamento jurídico.

Nos termos do artigo 5º, I, da LGPD, dado pessoal é toda informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável. Ou seja, o dado pode permitir, de imediato, a identificação de seu titular, como o nome e a foto, ou o dado precisa de outras informações a fim de que o titular seja identificado, como ocorrem com a geolocalização ou com o gênero.

Para Bruno Bioni,

[...] o dado é o estado primitivo da informação, pois não é algo per se que acresce conhecimento. Dados são simplesmente fatos brutos que, quando processados e organizados, se convertem em algo inteligível, podendo ser deles extraída uma informação. (BIONI, 2020).

Destarte, os dados pessoais, quando devidamente explorados e avaliados, podem revelar informações dos seus titulares que, a depender do contexto no qual são inseridas, serão muito valiosas para o agente de tratamento dos dados, tais como: preferências de consumo; opiniões políticas; crenças religiosas; filiação sindical; etc.

O dado pessoal representa uma projeção da pessoa humana, sendo uma extensão de seu titular, além de também interferir na forma pela qual ele se relaciona em sociedade. (BIONI, 2020). Os dados pessoais integram, portanto, os direitos da personalidade. (BIONI, 2020).

Sendo a proteção de dados pessoais um direito autônomo e integrante do rol de direitos da personalidade, não se deve atrelá-la apenas ao direito da privacidade, vez que sua extensão foge da dicotomia de privado e público. Exemplo: um titular pode requisitar a retificação de um dado pessoal que seja público, e tal direito não tem relação com a tutela da privacidade daquele. (BIONI, 2020).

Inclusive, atualmente tramita no Congresso Nacional brasileiro a PEC nº 17/2019 que pretende a alteração da Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais expressamente entre os

direitos e garantias fundamentais, bem como para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. (CÂMARA, 2019).

3. FUNDAMENTOS DA LGPD

O artigo 2º da LGPD dispõe os fundamentos da disciplina da proteção de dados pessoais, ou seja, os pilares sobre os quais a lei se funda.

Segundo o professor e juiz do trabalho Willian Alessandro Rocha, para interpretar uma lei, “[...] é importante verificar quais os fundamentos que levaram o legislador a editá-la. São os fundamentos da lei que servirão de norte interpretativo quando houver dúvidas quanto ao seu alcance e aplicabilidade.” (ROCHA, 2020).

O fundamento trazido pelo inciso I do artigo 2º é o respeito à privacidade, direito protegido pelo artigo 5º, XI, da Constituição Federal. A privacidade da pessoa humana tem ganhado contornos cada vez mais caros na sociedade digital contemporânea, na qual dados pessoais são coletados e compartilhados, a todo momento, e muitas vezes de forma desleal e sem o conhecimento dos titulares desses dados.

As advogadas Daniela Cunha Machado e Laura Machado de Souza Azevedo citam que

[...] o tratamento desses dados possibilita a construção de verdadeiros “perfis pessoais” dos quais podem ser tomadas importantes decisões a respeito dos indivíduos, afetando e influenciando diretamente em sua vida, suas oportunidades, suas escolhas. (MACHADO; AZEVEDO, 2020).

Por isso, é relevante entender a tutela da privacidade.

Pela teoria das esferas de Heinrich Hubmann, a privacidade do indivíduo poderia ser representada por um esquema de círculos concêntricos, denotando diferentes graus de privacidade, a saber: no círculo nuclear estaria a esfera da intimidade ou do segredo; em torno dele estaria o círculo da esfera privada; e, em torno das duas, estaria um círculo maior representando a esfera pessoal, que englobaria a vida pública do indivíduo. (MENDES, 2008).

O conceito de privacidade não encontra unanimidade na doutrina, mas a ideia de enxergá-la como o “direito de ser deixado só” teve que evoluir à medida que foi surgindo a sociedade de informação, a “*data driven economy*” ou a economia dirigida por dados, sendo necessário entender a privacidade como o controle do titular sobre os seus dados pessoais.

E, considerando que a teoria das esferas já não é mais suficiente para explicar as ofensas à privacidade que passaram a ocorrer na sociedade, surgiu a “teoria do mosaico”, proposta por Fulgêncio Madrid Conesa. Por essa teoria, dados, aparentemente irrelevantes, quando relacionados com outros dados, também *a priori* irrelevantes, podem demonstrar características fundamentais da personalidade de uma pessoa, merecendo, portanto, proteção legal. (MAIA, 2020).

O inciso II do artigo 2º da LGPD enumera o fundamento da autodeterminação informativa, (PINHEIRO; BOMFIM, 2020) que tem indiscutível relevância no contexto da proteção de dados, pois significa que compete exclusivamente ao titular a decisão sobre o tratamento de seus dados pessoais. A autodeterminação informativa representa o empoderamento do titular dos dados. (TEIXEIRA; ARMELIN, 2020).

O direito à autodeterminação sobre os dados pessoais foi reconhecido em 1982 pelo Tribunal Constitucional Federal Alemão ao declarar inconstitucional a Lei do Censo alemã, que coletava dados em excesso dos cidadãos alemães. (SILVA, 2020).

O inciso III do artigo 2º cita como fundamentos da LGPD “a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião.” A lei mostra ser possível e necessária uma ponderação entre o direito à privacidade e à liberdade de expressão.

Pelo inciso IV do artigo 2º “a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem” também são fundamentos da LGPD, ou seja, o tratamento irregular de dados pessoais, a exemplo de vazamento de dados sensíveis, poderá gerar danos extrapatrimoniais ao titular por violar sua intimidade, honra ou imagem.

Os incisos V e VI do artigo 2º trazem “o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação” e “a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor” como fundamentos da LGPD, em razão do incontestável valor dos dados pessoais para a economia.

A intenção da lei não é impedir a livre iniciativa⁵, tutelada pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição Federal, e a inovação, mas sim fomentar a convivência harmônica entre elas e a proteção de dados pessoais.

Por fim, o inciso VII do artigo 2º da LGPD inclui “os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais” entre os fundamentos da lei. Como já tratado neste texto, a proteção dos dados pessoais insere-se dentre os direitos da personalidade, vez que representam uma extensão do ser humano, além da dignidade da pessoa humana ser um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, CF).

Neste contexto, destaca-se o histórico e recente julgamento do STF, ocorrido no dia 07/05/2020, no bojo da ADI 6387 (ajuizada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - CFOAB), no qual a maioria do STF referendou a decisão liminar exarada pela Ministra Relatora Rosa Weber, suspendendo a eficácia de dispositivos da MP 954 de 2020 que autorizavam o compartilhamento de dados de clientes de empresa de telefonia com a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE -, para uso em produção de estatística oficial durante a pandemia da Covid-19. A citada decisão é de extremada relevância no cenário nacional porque o Pretório Excelso reconheceu expressamente o direito constitucional fundamental autônomo à proteção de dados pessoais. (SUPREMO, 2020)

4. CONCEITOS RELEVANTES

O artigo 5º da LGPD é uma espécie de dicionário, (PINHEIRO; BOMFIM, 2020) nele havendo conceitos imprescindíveis para a compreensão da lei.

Conforme já disposto em linhas transatas, o artigo 5º, I, da LGPD conceitua dado pessoal como sendo toda informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável.⁶ Exemplos: nome, CPF, RG,

⁵ Na justificativa do PL 4.060/2012, de autoria do Deputado Milton Monti, consta a afirmação de que “[...] se faz necessário estabelecer normas legais para disciplinar tais relações, especialmente para dar proteção à individualidade e à privacidade das pessoas, sem impedir a livre iniciativa comercial e de comunicação.”

⁶ A LGPD adotou o conceito expansionista de dado pessoal. Assim, mesmo uma informação que não identifique um sujeito de forma imediata, mas apenas em conjunto com outras informações, terá *status* legal de dado pessoal.

gênero, data e local de nascimento, filiação, endereço residencial, e-mail, ID, fotos, estado de saúde, dentre outras.

Tratar dado pessoal não envolve apenas a coleta daquele, mas também o armazenamento, o acesso, a transferência, a reprodução, dentre outros (artigo 5º, X, da LGPD). Ou seja, tratar dados é um conceito legal abrangente.

A LGPD também define no artigo 5º os sujeitos envolvidos no tratamento de dados pessoais, a saber: o titular de dados pessoais; o controlador; o operador; o encarregado e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

O inciso V do artigo 5º da LGPD dispõe que **titular** é “[...] toda pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento.” Na relação de emprego, será o empregado. Interessante observar que a LGPD menciona que o titular será a pessoa natural, o que pode demonstrar que a lei não abará dados pessoais de falecidos, pois, pelo artigo 6º do Código Civil, a existência da pessoa natural termina com a morte. Este ponto deverá ser esclarecido pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

A **Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)**, constituída por meio do Decreto Presidencial nº 10.474, de 26/08/2020, é o órgão da administração pública responsável por zelar, implementar e fiscalizar o cumprimento da LGPD (art. 5º, XIX, da LGPD).

A ANPD terá uma relevante função educativa, além de regulamentadora e sancionadora⁷, vez que ela indicará balizas e diretrizes a serem seguidas pelos atores sociais envolvidos em atividades de tratamentos de dados pessoais, dentre eles os empregadores.

A Portaria nº 11, publicada no dia 28 de janeiro de 2021 (data na qual é comemorado o dia internacional da proteção de dados), tornou pública a agenda regulatória da ANPD para o biênio 2021-2022, que é um instrumento de planejamento que agrega as ações regulatórias consideradas prioritárias e que serão objeto de estudo ou tratamento pela Autoridade. (BRASIL, 2021a).

⁷ “Hoje a diretoria está muito alinhada com a lógica da regulação responsiva. As normas que vão configurar a proteção de dados pessoais também vão partir da experiência dos agentes de tratamento e não somente do estado. A lógica de regulação responsiva deve vir atrelada ao papel da ANPD como orquestrador desse sistema. Nosso desafio é não apenas olhar para dentro, mas também para fora.” (WIMMER, 2021).

E, por meio da Portaria nº 01, de 8 de março de 2021, foi publicado o regimento interno da ANPD, que traz as competências e a organização da Autoridade. (BRASIL, 2021b).

Para a Diretora Conselheira da ANPD, Miriam Wimer, o Regimento Interno é essencial

[...] não apenas para organizar os procedimentos de trabalho da ANPD, mas também para dar transparência e previsibilidade sobre os processos de tomada de decisão, sobre o papel de cada unidade organizacional e sobre as formas de relacionamento da sociedade com a Autoridade. (PRESIDÊNCIA, 2021).

Segundo o inciso VI do artigo 5º da LGPD, o **controlador** será a “[...] pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais.” Na relação de emprego, será o empregador.

Pelo inciso VII da LGPD, **operador** é a “[...] pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador.” O empregador pode tratar sozinho os dados pessoais de seus empregados, sem repassar a atividade de operação dos dados a outra pessoa. Ou, ainda, o empregador pode optar por contratar pessoa física ou jurídica externa para ser o operador, realizando o tratamento de dados pessoais de seus empregados, sob seus comandos.

Divergência doutrinária pode surgir quando o empregador atribui a um empregado a função de processamento de dados pessoais. Neste ponto, estudiosos como os professores Tatiana Roxo e Ítalo Menezes entendem que o empregado não será considerado, juridicamente, operador porque ele age em “*longa manus*” do controlador. Lado outro, para a Professora Vólia Bomfim, o empregado poderá agir como operador. (MIZIARA, 2020).

Os professores Rafael Zanatta e Caitlin Mulholland, em webinar realizado pelo Data Privacy Brasil, defenderam que empregados, estagiários e servidores públicos não podem ser considerados operadores, consoante conceito disposto pela LGPD, porque eles agem “em nome” do controlador, sendo controlador e operador pessoas distintas. (DATA, 2020a).

A ANPD publicou, no dia 28/05/2021, o “Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e do Encarregado”. Nesse documento, a Autoridade explicou que

[...] empregados, administradores, sócios, servidores e outras pessoas naturais que integram a pessoa jurídica e cujos atos expressam a atuação desta não devem ser considerados operadores, tendo em vista que o operador será sempre uma pessoa distinta do controlador.

Ou seja, para a ANPD, o operador não pode ser profissional subordinado ao controlador; logo, o empregado não poderá ser considerado operador. (BRASIL, 2021c).

A correta especificação dos papéis dos agentes como controlador ou operador faz-se relevante ante a maior carga de responsabilidades e obrigações que possui o controlador; afinal, é ele quem decide sobre o tratamento de dados. É interessante evidenciar que o termo “controlador” é citado na lei 62 vezes, ao passo que a palavra “operador” é mencionada na lei 14 vezes. Isso denota o maior destaque do controlador de dados.

ALGPD não impõe a obrigação de ter um contrato firmado entre o controlador e o operador no qual fiquem definidas as formas de atuações daqueles nas operações de tratamento de dados. Todavia, é recomendado que os citados agentes de tratamento firmem o citado pacto, sendo tal medida uma incontestável ferramenta de mitigação de riscos. (DATA, 2021).

Pelo artigo 42 da LGPD, o

[...] controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.⁸

⁸ “Deve-se, assim, avançar para além da análise binária do regime jurídico de responsabilidade civil da LGPD, julgando-o da natureza objetiva ou subjetiva. Isto porque não deve haver dúvidas de que a política legislativa adotada exige a investigação em torno de um juízo de culpa dos agentes de tratamento de dados, mas, ao mesmo tempo, prescreve uma série de elementos com alto potencial de erosão dos filtros para que os agentes de tratamentos de dados sejam responsabilizados. O resultado parece ir no sentido de um regime jurídico de responsabilidade civil subjetiva com alto grau de objetividade.” (BIONI; DIAS, 2020).

O controlador e o operador poderão responder solidariamente pelo tratamento ilegal de dados pessoais de terceiro (incisos do art. 42, LGPD). Neste sentido, é essencial que o empregador apenas repasse dados pessoais de seus empregados para um operador que garanta um tratamento de dados em conformidade com a LGPD.

Então, por exemplo, se o empregador remete dados pessoais de seus empregados a um contador externo (que não seja seu empregado), cuja atividade seja desenvolvida sem respeitar a LGPD, em caso de tratamento irregular de dado pessoal de seu empregado, em decorrência de alguma má prática do contador, ambos responderão solidariamente, vez que o empregador compartilhou dados com agente que não atuava observando a LGPD.

O mesmo cuidado o empregador deverá ter ao compartilhar dados pessoais de seus empregados com entidades sindicais, empresas de plano de saúde, empresas que fazem gestão de folhas de pagamento, escritórios de advocacia, etc.

O artigo 5º, VIII, da LGPD conceitua o **encarregado**, também chamado de DPO (sigla de *Data Protection Officer*, nome advindo do regulamento europeu), como sendo a “[...] pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).”

O encarregado não realiza o tratamento de dados, não é agente de tratamento, conforme informado no inciso IX do artigo 5º da LGPD.

O artigo 41 da LGPD dispõe que o “[...] controlador deverá indicar encarregado pelo tratamento de dados pessoais”, devendo a identidade e as informações de contato do encarregado serem divulgadas publicamente, de preferência no sítio eletrônico do controlador. Assim, os empregadores precisam publicitar a identidade do seu DPO.

O encarregado vai exercer as atividades narradas nos incisos do § 2º do artigo 41 da LGPD, como aceitar reclamações e comunicações dos titulares, prestar esclarecimentos e adotar providências; receber comunicações da autoridade nacional e adotar providências; orientar os funcionários e os contratados da entidade a respeito das práticas a serem tomadas em relação à proteção de dados pessoais; etc.

O empregador poderá apontar um empregado que já trabalha para ele como DPO, podendo ocorrer um acúmulo da função de encarregado com a que o empregado já exercia (devendo haver

acréscimo salarial) (MIZIARA, 2020); poderá contratar como empregado alguém que execute apenas a função de DPO ou poderá terceirizar tal atividade por meio do DPO externo ou “*as a service*”.

Caso o empregador faça a escolha de terceirizar a função de DPO, ele deverá observar os critérios impostos pela Lei 6.019/1974, realizando a imprescindível “*due diligence*” (MIZIARA, 2020), termo inglês usado no cenário do *compliance* que significa “*diligência prévia*”.

A ANPD poderá dispensar empresas de pequeno porte da obrigação de indicar DPO (art. 41, § 3º, LGPD), mas tal regulamentação ainda não ocorreu.⁹

A função de encarregado de dados exige autonomia técnico-funcional, vez que ele se reportará aos titulares dos dados e à ANPD, não podendo omitir informações, ainda que prejudiciais ao empregador. Visto isso, o encarregado, caso seja empregado do controlador, não poderá ser penalizado por exercer legitimamente suas atribuições legais. (MIZIARA, 2020).

A LGPD não traz a obrigação legal no sentido de que o DPO precise ter formação jurídica; todavia, é aconselhável que o encarregado conheça profundamente a lei a fim de melhor realizar suas funções.

Por fim, o advogado contratado por uma empresa para atuar a favor dela não deverá trabalhar também para ela como DPO, para evitar a caracterização de infração ético-disciplinar prevista no artigo 2º, parágrafo único, VIII, alínea “b”, do Código de Ética da Ordem dos Advogados do Brasil.

5. PRINCÍPIOS DA LGPD

O artigo 6º da LGPD elenca os princípios norteadores da lei, que deverão escorar o tratamento de dados pessoais.

E, antes de todos os princípios que estão dispostos nos incisos, no *caput* do artigo 6º está a boa-fé, premissa básica que é esperada dos agentes de tratamento de dados. A boa-fé também está prevista nos artigos 113 e 422 do Código Civil, bem como no artigo 4º, III, do CDC.

⁹ A regulamentação acerca da proteção de dados e da privacidade para pequenas e médias empresas, *startups* e pessoas físicas que tratam dados pessoais com fins econômicos está incluída na “fase 1” da agenda regulatória da ANPD, com previsão de ocorrer no primeiro semestre de 2021.

Os incisos do artigo 6º da LGPD enumera dez princípios que deverão ser observados em toda atividade de tratamento de dados pessoais.

Os três primeiros princípios contidos nos incisos I a III do artigo 6º são extremamente relevantes, formando uma tríade que deverá ser, de pronto, analisada pelo agente que pretender tratar um dado pessoal.

O inciso I define o princípio da finalidade, segundo o qual o tratamento de dados pessoais deve visar a “[...] propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades.”

Na relação de emprego, se o empregador coletar, por exemplo, dados biométricos¹⁰ do empregado para controle de jornada, tal finalidade deverá ser respeitada e não desvirtuada para fim diverso.

O inciso II cita o princípio da adequação, pelo qual deverá haver “[...] compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento.”

No exemplo supracitado, pode-se afirmar que o tratamento é adequado ao fim visado, afinal o artigo 74, § 2º, CLT permite o registro de ponto também por meio eletrônico, para estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores, bem como a Portaria 1.510, de 2009, do antigo Ministério do Trabalho e Emprego, disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto.

O inciso III menciona o princípio da necessidade (também alcunhado pela doutrina de princípio da minimização), que orienta a “[...] limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades”, sendo indevido tratar dados excessivos e dispensáveis para o fim a que se destina o tratamento.

Ainda analisando o uso de dados pessoais biométricos para controle de jornada, há divergência quanto ao atendimento ou não do princípio da necessidade nessa hipótese. Há estudiosos que entendem pelo desrespeito a este princípio porque há outros meios de controle de jornada, como o manual, que são menos intrusivos, o que faz a coleta de biometria ser desnecessária, como o Professor Matheus Passos defende. (ROXO, 2020). Diferentemente, há doutrinadores, como Volia

¹⁰ Nos termos do artigo 5º, II, da LGPD, dado biométrico é um dado pessoal sensível. A LGPD não conceitua biometria. Deste modo, interessante examinar o conceito de biometria trazido pelo art. 2º, II, do Decreto nº 10.046, de 09/10/2019, que, apesar de destinar-se apenas ao compartilhamento de dados no âmbito da administração pública federal, auxilia na compreensão do tema.

Bomfim e Iuri Pinheiro, que defendem ser a biometria a forma mais eficaz e fidedigna para registro de jornada, o que justificaria o uso do dado biométrico. (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).

O inciso IV da LGPD dispõe o princípio do livre acesso, segundo o qual é garantida, aos titulares, a “[...] consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais.”

Assim, o empregado poderá, a qualquer tempo, requisitar ao empregador informações acerca de seus dados pessoais que são tratados por aquele. Por exemplo: o empregado poderá requerer ao empregador o acesso ao seu banco de horas e aos registros de sua jornada para verificar a exatidão da compensação de horas extras ou quitação delas.

O inciso V da LGPD enuncia o princípio da qualidade dos dados, que garante “[...] aos titulares, exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados pessoais.” O empregado pode ser prejudicado na hipótese de não ter seus dados atualizados.

O juiz Thiago Saço Ferreira, na 1ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora - MG (TRT 3ª Região), julgou procedente o pedido de indenização de um ex-empregado em valores equivalentes ao auxílio emergencial que ele deixou de receber porque a empresa, na qual deixou de trabalhar em 2016, não atualizou as informações junto ao CNIS - Cadastro Nacional de Informações Sociais -, além de gerar a perda de uma chance de realocação no mercado. Esse caso, apesar de não ter sido analisado sob o prisma da LGPD, denota a relevância da atualização dos dados pessoais dos trabalhadores pelos empregadores e ex-empregadores. (TRT, 2021a).

O inciso VI da LGPD informa o princípio da transparência, que assegura, “[...] aos titulares, informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial.” Por exemplo: um empregado poderá solicitar ao empregador explicações acerca de critérios de promoção.

O inciso VII da LGPD cita o princípio da segurança, que exige do agente de tratamento “[...] a utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão.”

A segurança dos dados pessoais dos empregados é medida essencial a ser tomada por todo empregador. Um caso envolvendo a inobservância à segurança de dados pessoais envolveu a Companhia de Saneamento de Minas Gerais (COPASA) que foi condenada, pela Segunda Turma do TRT-MG, a indenizar trabalhador por exposição de dados pessoais na rede interna de informação da empresa. Documentos como relatórios e exames médicos do trabalhador ficaram livres para acesso de qualquer empregado da companhia e continham informações sigilosas como os pensamentos suicidas daquele, bem como que ele era usuário de cocaína. (TRT, 2021b).

Outro caso envolvendo a completa ausência de segurança de dados pessoais ocorreu em Porto Velho (RO), quando uma loja de bijuterias, maquiagem e artigos para decoração passou a usar currículos deixados por candidatas a emprego para embalar os produtos vendidos pela loja. (GOMES, 2020).

O inciso VIII contém o princípio da prevenção, pelo qual deverá haver a “[...] adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais”, ou seja, os agentes de tratamento devem ser cautelosos e diligentes a fim de que incidentes, como o ocorrido na COPASA, não aconteçam.

É evidente que há ataques de *hackers* que invadem e modificam *softwares* e *hardwares* de computadores que são inevitáveis. Porém, o agente de tratamento deverá provar que tomou todas as medidas preventivas possíveis para a proteção dos dados pessoais.¹¹

E não se pode descuidar dos dados pessoais contidos em meios físicos, que também carecem de segurança. Dados pessoais registrados em papéis devem ser armazenados em gavetas fechadas com chaves, não podendo ficar disponíveis ao acesso de qualquer pessoa.

O inciso IX traz o princípio da não discriminação, que é a garantia de “[...] impossibilidade de realização do tratamento para

¹¹ O artigo 50 da LGPD dispõe que “Os controladores e operadores, no âmbito de suas competências, pelo tratamento de dados pessoais, individualmente ou por meio de associações, poderão formular regras de boas práticas e de governança que estabeleçam as condições de organização, o regime de funcionamento, os procedimentos, incluindo reclamações e petições de titulares, as normas de segurança, os padrões técnicos, as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento, as ações educativas, os mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais.”

fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.” Cumpre destacar que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é “[...] promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (artigo 3º, IV, CF).

Na fase pré-contratual do contrato de emprego, por exemplo, um candidato à vaga de emprego não pode ser desclassificado do processo seletivo em razão de sua orientação sexual ou do seu gênero. Se a seleção de candidatos a vagas de emprego ocorrer por meio de inteligência artificial (IA), por decisão automatizada, é importante que possam ficar expressos os tipos de dados que são usados na base de dados, como atuam os algoritmos, intencionando sempre evitar discriminações.¹² Técnicas como aprendizado de máquina (*machine learning*) podem gerar decisões discriminatórias.¹³

Um episódio envolvendo o tratamento discriminatório de dados ocorreu, na década de 90, na Baviera na Alemanha, quando uma empresa examinou o endereço das suas empregadas que eram mães, localizou os bairros onde elas moravam e, com base nessas informações, excluiu a conexão de ônibus daqueles bairros. Tal conduta da empresa dificultou o deslocamento das empregadas e, em vista disso, várias delas pediram demissão. (ROXO, 2021a).

Por fim, o inciso X dispõe o princípio da responsabilização e prestação de contas que exige a “[...] demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas”. Não basta que o empregador esteja em conformidade com a LGPD, ele deve ser capaz de demonstrar a observância à lei (princípio da *accountability*). É um desdobramento do princípio da transparência (artigo 6º, VI, LGPD).

¹² O artigo 20 da LGPD prevê a revisão de decisões automatizadas. “No entanto, diferentemente de outras legislações ao redor do mundo, ao apreciar as alterações legislativas propostas pelo Congresso Nacional e que gerou a Lei nº. 13.853/2019, o Presidente da República entendeu por bem vetar o dispositivo que continha a previsão de revisão por pessoa humana.” (MARRAFON; MEDON, 2019).

¹³ “Sendo assim, como esperar a neutralidade de um algoritmo, se o banco de dados que o alimenta for enviesado? Exemplos não faltam. Basta pensar no recurso do Google Fotos, que identificou pessoas negras como sendo gorilas ou em sistemas de *credit score* que discriminam o acesso ao crédito com base em critérios como localidade, nacionalidade e gênero. Ou, ainda, o programa de classificação de desempregados por grupos na Polônia, que acabou discriminando as pessoas com base em critérios inicialmente pouco claros.” (MARRAFON; MEDON, 2019).

6. BASES LEGAIS

A LGPD traz em seus artigos 7º e 11 as hipóteses autorizativas de tratamento de dados pessoais em sentido estrito e dados pessoais sensíveis¹⁴, respectivamente.

Sendo assim, um empregador somente poderá tratar dados pessoais de seus empregados se, além de atender aos princípios dispostos no artigo 6º da LGPD, observar as bases legais taxativas dispostas nos artigos 7º ou 11 da lei.

O artigo 5º, II, da LGPD traz um rol exemplificativo de dados pessoais sensíveis, prevendo que o dado pessoal é sensível quando trata sobre

[...] origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Os dados pessoais sensíveis são os que contêm informações relacionadas à pessoa natural que apresentam uma vulnerabilidade inerente e que podem gerar situações prejudiciais ou discriminatórias para o titular do dado. (ROXO, 2021)

Não há uma hierarquia entre as bases legais listadas no artigo 7º da LGPD, uma não “vale mais” que a outra. Assim, será o exame do caso concreto no qual haja a necessidade de tratamento de dado pessoal que indicará a base legal mais apropriada. Quanto ao artigo 11 da LGPD, há doutrinadores que defendem que o consentimento para tratar dado pessoal sensível é a regra, tendo uma elevação do *status* desta base legal em relação às demais. (KOEHNE, 2020).

¹⁴ “A LGPD separa os dados pessoais, gênero, classificando-os, quanto ao nível de reserva da informação, em duas espécies, quais sejam, os dados pessoais em sentido estrito (chamados na Lei apenas de dados pessoais, na forma do inciso I do artigo 5º) e os dados pessoais qualificados ou dados personalíssimos (chamados na Lei de dados pessoais sensíveis). A referida classificação dos dados em geral também considera os chamados dados públicos [...]” (ZAVANELLA; MAISTRO JUNIOR, 2020).

A base legal do consentimento, hipótese de tratamento de dados prevista tanto no artigo 7º como no artigo 11 da LGPD, deverá ser aplicada com muita cautela na relação de emprego, afinal, como preceitua o artigo 5º, XII, da lei, o consentimento válido será aquele que representar “[...] uma manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada.”

E, como cediço, a relação de emprego é assimétrica, havendo desequilíbrio de poder entre o empregador e o empregado (*imbalance of power*). Assim, sendo certo que o empregado depende economicamente do seu emprego para sustentar a si próprio e muitas vezes os seus familiares, poderão surgir questionamentos acerca da validade do consentimento fornecido pelo trabalhador para o tratamento de seus dados pessoais.

Afinal, o empregado precisa manter o seu emprego e isso pode impedi-lo de fornecer um consentimento efetivamente livre, a menos que o consentimento acarrete-lhe alguma vantagem econômica ou jurídica.

A LGPD não traz expressamente uma ressalva quanto ao consentimento em relações marcadas pela desigualdade de partes. Já o GDPR, em seu considerando 43, dispõe que

[...] a fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento [...].

O GT29, que é um órgão consultivo europeu independente que foi instituído para analisar matérias de proteção de dados e privacidade, concluiu ser problemático o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores baseado no consentimento, vez que esse provavelmente não foi fornecido por livre vontade. (SILVA, 2021).

Portanto, é prudente que o empregador, sempre que possível, evite usar o consentimento como base legal para tratamento de dados pessoais do empregado, pois, além da fragilidade da liberdade

do seu fornecimento e do ônus da prova de sua validade ser do empregador (art. 8, § 2º, LGPD), ele pode ser revogado a qualquer momento (art. 8º, § 5º, LGPD).¹⁵

Outra base legal que será muito usada pelos empregadores para tratar dados de seus empregados é a prevista no inciso II do artigo 7º e na alínea “a” do inciso II do artigo 11, que é o tratamento de dados para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador. Em regra, a maioria dos dados pessoais dos empregados que são coletados numa relação de emprego destinam-se ao cumprimento de obrigação legal, como ocorrem com as coletas de dados dos trabalhadores para realização de depósitos de salários e de FGTS, dentre outros.

A hipótese autorizativa de tratamento de dados pessoais prevista no inciso V do artigo 7º da LGPD, que envolve “[...] a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados”, também será corriqueiramente usada pelo empregador, como se dará na hipótese de desconto em folha de pagamento em razão de empréstimo consignado.

A comparação entre os artigos 7º e 11 evidencia algumas diferenças entre as bases legais neles dispostas, sendo uma delas a ausência do legítimo interesse no rol do artigo 11.

A LGPD apresenta, em seu artigo 10, os critérios para a aplicação do legítimo interesse, que é um conceito jurídico aberto.

Nos termos do artigo 10 da LGPD,

[...] o legítimo interesse do controlador somente poderá fundamentar tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas, consideradas a partir de situações concretas, que incluem, mas não se limitam a:

- I - apoio e promoção de atividades do controlador; e
- II - proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos desta Lei.

¹⁵ “A discussão se torna mais suave quando tratamos dos dados do hiperssuficiente, pois a ele foi destinado o parágrafo único do artigo 444 da CLT, que permite a transação e renúncia de alguns direitos, desde que não violem a Constituição e os artigos 611-A e 611-B da CLT.” (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).

Apesar de ser um termo indeterminado, o legítimo interesse não é “um cheque em branco” para tratar dados pessoais, cuida-se, na verdade, de uma base legal com maiores exigências, necessitando que o agente de tratamento avalie com cuidado se as condições imprescindíveis para a sua aplicação estão presentes. (KOEHNE, 2020).

Antes de se valer do legítimo interesse efetivamente como base legal para tratar dados pessoais, o empregador deverá proceder ao LIA (*Legitimate Interests Assessment*) ou ao teste do legítimo interesse. Com tal teste, o empregador avaliará se é possível ou não a utilização do legítimo interesse na hipótese pretendida.¹⁶

Uma situação na qual se pode cogitar a incidência do legítimo interesse como base autorizativa para tratar dados de empregados é o controle de e-mails corporativos, desde que seja previamente informado ao empregado que o conteúdo do correio eletrônico poderá ser utilizado pelo empregador. (ZAVANELLA; MAISTRO JUNIOR, 2020).

Outra diferença entre os artigos 7º e 11 que merece destaque é entre o inciso VI do artigo 7º e do inciso II, alínea “d”, do artigo 11, que demonstra que o tratamento de dados pessoais sensíveis não está restrito a processo judicial, administrativo ou arbitral, como ocorre para os dados em sentido estrito.

A alínea “d” do artigo 11 permite o tratamento de dados pessoais sensíveis na hipótese de exercício regular de direitos, inclusive em contrato, além de processo judicial, administrativo e arbitral. A maior abrangência desta previsão quanto ao exercício regular de direitos é o que poderá permitir o tratamento de dados

¹⁶ O teste do legítimo interesse engloba as seguintes fases: 1º Passo) Legitimidade: avaliar se a finalidade para tratar o dado pessoal é legítima (art. 10, *caput* e inciso I, LGPD) e se envolve uma situação concreta. 2º Passo) Necessidade: observar o princípio da necessidade (ou da minimização), ou seja, utilizar o mínimo de dados pessoais e buscar a forma menos intrusiva no tratamento realizado (10, §1º, LGPD). 3º Passo) Fazer o balanceamento (artigos 6º, I, 7º, IX, e 10, III, LGPD) entre o legítimo interesse da empresa e a legítima expectativa do titular do dado. Importante esclarecer que a legítima expectativa está relacionada a um comportamento que se espera de uma empresa, como, no caso, o envio de publicidade para um cliente cadastrado. Os três passos acima deverão estar em conformidade com os princípios da adequação e da boa-fé, conforme art. 6º, *caput* e II, LGPD, e art. 421 do Código Civil. 4º) Haver salvaguarda (art. 10, § 2º e 3º da LGPD) e transparência no tratamento dos dados. Ainda, deverá ser dado ao cliente o direito de oposição (*opt-out*), que é a opção de não mais receber este tipo de publicidade. (KOEHNE, 2020).

peçoais sensíveis em organizações de tendência ou ideológicas. (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).¹⁷

O inciso VII do artigo 7º e a alínea “e” do artigo 11 preveem a “[...] proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro” como base legal para tratar dados pessoais. Nesta hipótese, pode-se citar o monitoramento de empregados por sistema de videovigilância.

As demais bases legais previstas nos artigos 7º e 11 da LGPD não serão analisadas no presente artigo porque extrapolaria o escopo central deste trabalho.

7. DIREITOS DO TITULAR

Os artigos 17 ao 22 da LGPD enumeram os direitos dos titulares de dados pessoais.

O artigo 17 traz o essencial direito da pessoa natural à titularidade do seu dado pessoal. Neste norte, ainda que o empregado consinta com o tratamento de seus dados pessoais pelo empregador, a condição de dono de seus próprios dados jamais será repassada àquele.¹⁸

O artigo 18 da LGPD traz a importante previsão da requisição de dados pessoais que o titular poderá apresentar ao controlador, a qualquer momento.

Nesta requisição, o titular poderá requerer ao controlador, conforme incisos do artigo 18:

- I. a confirmação da existência de tratamento;
- II. o acesso aos dados mantidos pelo controlador;
- III. a correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;

¹⁷ As organizações de tendência “[...] podem ser definidas como aquelas cuja finalidade é a difusão de determinada ideologia, independente do ânimo de lucro, formadas por pessoas (ou apenas por uma pessoa) que se utilizam dessa para expressar seu pensamento, credo, religião ou ideologia, vale dizer, são instrumentos de realização de direitos fundamentais do seu titular, embasados pela livre iniciativa e liberdade de associação, plasmando, dessa forma, o pluralismo, tão caro às sociedades democráticas contemporâneas.” (GASPAR, 2020).

¹⁸ “O que se observa é que o legislador quer deixar claro que a titularidade dos dados é da pessoa natural. Isso pois, mesmo que os dados pessoais de qualquer indivíduo possam estar espalhados em milhares de bancos de dados pelo mundo, qualquer tratamento deverá obedecer às normas legais, sendo que o seu titular possui direito sobre seus dados inerentes à sua personalidade.” (TEIXEIRA; ARMELIN, 2021).

- IV. a anonimização, bloqueio ou eliminação de dados, desde que sejam considerados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto na LGPD;
- V. a portabilidade de seus dados pessoais a outro fornecedor de serviço;
- VI. a eliminação dos dados pessoais quando retirado o consentimento dado anteriormente;
- VII. a relação de com quem seus dados foram compartilhados;
- VIII. a informação de que poderá negar consentimento e quais suas consequências;
- IX. a revogação do consentimento.

Na relação de emprego, o empregado poderá valer-se de seus direitos, enquanto titular de dados pessoais, podendo exercê-los apresentando uma solicitação expressa ao empregador. É imprescindível que os empregadores estejam preparados para o atendimento dessas requisições, com pessoal e sistemas capazes de respondê-las dentro dos prazos e das exigências legais.

O não atendimento adequado dos direitos dos titulares pelos controladores será, sem dúvida, um dos maiores propulsores de demandas judiciais no Brasil, que é um país com cultura de judicialização.

E o atendimento às requisições dos titulares nem sempre é um processo simples e de baixo custo. Na Europa, após um ano de vigência do GDPR, pesquisas indicam que 58% das empresas tinham mais de 25 empregados destinados para atender uma única requisição, sendo que 30% tinham de 20 a 50 pessoas envolvidas para responder a cada solicitação; ainda, 70% das empresas não atendiam as requisições no prazo ou respondiam de forma incorreta. (DATAGRAIL, 2020).

O titular também tem direito à revisão de decisão a respeito de seus dados pessoais que é tomada com base em tratamento automatizado (artigo 20). No processo de aprovação da LGPD, houve veto ao § 3º do artigo 20 que determinava o direito de revisão humana da decisão, ou seja, que fosse feita por uma pessoa natural. (DATA, 2020b).

Por fim, importante destacar que o exercício dos direitos decorrentes da proteção de dados pode ser feito individualmente pelo titular ou por tutela coletiva.

8. DISPENSA INDIRETA. CONCEITUAÇÃO

A dispensa indireta é uma forma de término do contrato de trabalho advinda de faltas praticadas pelo empregador, também chamada de justa causa patronal.

O empregado poderá pleitear o fim do pacto laboral por dispensa indireta na Justiça do Trabalho quando ocorrer uma das hipóteses elencadas no artigo 483 da CLT.

A rescisão indireta do contrato de trabalho, assim como se dá com a dispensa por justa causa, deve ser baseada em falta grave que gere a impossibilidade de manutenção do vínculo de emprego, tendo em vista o princípio da continuidade da relação empregatícia.

Como ensina Mauricio Godinho Delgado, “[...] se o prejuízo não é do tipo iminente, podendo ser sanado por outros meios, a jurisprudência não tem acolhido, muitas vezes, a rescisão indireta.” (DELGADO, 2018).

Na hipótese de configuração da dispensa indireta, a ausência de imediatidade do trabalhador frente aos descumprimentos contratuais do empregador não significa anuência ou perdão das irregularidades perpetradas por aquele.¹⁹ Afinal, a assimetria da relação de emprego coloca o empregado em posição de hipossuficiência, necessitando do trabalho como meio de subsistência. Será por meio do ajuizamento da demanda judicial trabalhista que o trabalhador exercerá seu legítimo direito de ação ante as condutas ilegais do empregador.

Ocorrendo a dispensa indireta, o empregado receberá todas as verbas salariais referentes à dispensa sem justa causa, a saber: saldo de salário dos dias efetivamente trabalhados; aviso prévio; décimo terceiro proporcional; férias proporcionais acrescidas do terço constitucional; férias vencidas acrescidas do terço constitucional, se houver; FGTS mais

¹⁹ “Porém, no campo da rescisão indireta, os requisitos da imediatidade da insurgência obreira e do perdão tácito devem merecer substantivas adequações. É que é muito distinta a posição sociojurídica do obreiro no contrato, em contraponto àquela inerente ao empregador: afinal, este tem os decisivos poderes de direção, fiscalização e disciplinar, por meio dos quais subordina, lícitamente, o empregado. Por isso, a imediatidade na rescisão indireta tem de ser claramente atenuada, uma vez que a reação obreira tende a ser muito contingenciada por seu estado de subordinação e pela própria necessidade de preservar o vínculo, que lhe garante o sustento e de sua família.” (DELGADO, 2018).

40% e direito ao seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos impostos pela legislação previdenciária.

9. INOBSERVÂNCIA DA LGPD PELO EMPREGADOR DURANTE O CONTRATO DE EMPREGO

Pelo já exposto, resta claro que o empregador precisa ajustar suas condutas às normas trazidas pela LGPD, tanto para os contratos de emprego em curso, como para os novos contratos e até mesmo em relação aos contratos já findos.

O questionamento principal a que se pretende dar relevo neste trabalho é acerca dos efeitos que poderão atingir o contrato de emprego ainda vigente, no caso de descumprimento, pelo empregador, da LGPD.

É certo que muitos empresários para agirem em conformidade com determinações legais se preocuparão, de imediato, em saber quais as consequências que poderão sofrer caso não as observem. Talvez a maioria dos empregadores não se esmerem em entender a construção doutrinária que envolve a proteção de dados pessoais; em conhecer todos os conceitos e princípios contidos na LGPD; muito menos em como se deu a evolução legislativa desta relevante matéria no país.

Todavia, ao empregador interessará saber que, se ele não agir em *compliance* com a LGPD, além de poder sofrer sanção administrativa imposta pela ANPD, poderá ser condenado judicialmente com a ruptura do contrato de emprego decorrente de sua conduta culposa, devendo pagar todas as verbas rescisórias típicas de dispensa sem justa causa, além de eventual ressarcimento de danos morais.

Segundo a alínea “d” do artigo 483 da CLT, a dispensa indireta do empregado poderá ocorrer quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato.

O professor e Procurador do Trabalho, Henrique Correia, analisando os principais impactos da LGPD nas relações de trabalho, assegura que, quando há o tratamento irregular de dados pessoais pelo empregador,

[...] especialmente se houver exposição de dados íntimos e sensíveis que tragam prejuízos aos direitos de personalidade do empregado, é possível o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho por violação das obrigações contratuais. (CORREIA; BOLDRIN, 2020).

E, com fulcro na alínea “d” do artigo 483 da CLT, a juíza do trabalho, Sofia Fontes Regueira, em sentença proferida na Vara do Trabalho de Ponte Nova - MG, do TRT da 3ª Região, autos de nº 0010337-16.2020.5.03.0074, declarou a rescisão indireta do contrato de emprego firmado entre uma trabalhadora e uma empresa varejista de doces porque o ex-empregador informou o número pessoal de celular da autora no sítio eletrônico da ré, como sendo o contato no qual os clientes deveriam ligar ou mandar mensagem para efetuar compras de produtos da loja, visto que a ré teve que trabalhar por *delivery*, em cumprimento de ato normativo municipal expedido durante a pandemia do novo coronavírus.

A juíza entendeu que a publicização do número do telefone celular da autora, na página virtual da ré, uma rede alimentícia nacionalmente conhecida, desrespeitou a privacidade e a intimidade da empregada e inobservou normas da LGPD, pois tratou dado pessoal daquela sem base legal e em desrespeito a princípios esposados no artigo 6º da lei.

Ainda, salientou a julgadora que, mesmo com o consentimento da empregada para a ré tornar público seu número de telefone pessoal na internet, a trabalhadora é parte hipossuficiente da relação de emprego, não podendo consentir, portanto, de forma livre como preceitua a LGPD.

O caso supracitado demonstra abuso do poder empregatício, pois o empregador, valendo-se de sua posição de poder na relação laboral, tratou dado pessoal da empregada sem observar os limites legais impostos pela Constituição Federal e pela LGPD.

No tocante à dispensa indireta, a professora Tatiana Roxo, em postagem publicada em seu *Instagram*, escreveu que a LGPD deve ser obedecida pelos empregadores e que a violação à lei pode acarretar a dispensa indireta, por justa causa do empregador, analisada a gravidade da falta cometida, caso a caso. (ROXO, 2021b).

Pode-se pensar que o desrespeito, por exemplo, ao princípio da necessidade em razão da coleta de dado excessivo pelo empregador ou a qualquer outro princípio disposto no artigo 6º, apesar de configurar descumprimento da LGPD, não seja apto a motivar uma rescisão indireta.

Doutro lado, se o empregador guardar e compartilhar dados pessoais dos seus empregados, principalmente se forem dados sensíveis,

de forma irresponsável e não diligente, descumprindo os princípios da segurança e da prevenção, o empregado poderá lograr judicialmente o reconhecimento da dispensa indireta. E, ainda que não ocorra efetivo vazamento das informações do trabalhador, o empregador terá praticado ato ilícito. Afinal, a violação à LGPD prescinde de consequências concretas para o titular.

A situação envolvendo a COPASA, citada anteriormente neste texto, possivelmente daria azo a uma dispensa indireta, caso o empregado pleiteasse.

Outra hipótese merecedora de reflexão é se o empregador pagar a empregados, que exerçam funções idênticas, comissões em valores diferentes, sob a justificativa de que foram apuradas em decorrência de suas produtividades. Se um empregado comprovar em juízo que seu comissionamento foi menor em razão de atitude discriminatória do empregador ou por critérios equivocados, extraídos de dados pessoais do trabalhador, o vínculo de emprego pode ser rompido por culpa do empregador.

Do mesmo modo, a exposição de resultados dos trabalhadores, por meio de tabelas e relatórios fornecidos a todos os empregados, contendo nomes completos e funções, sob a alegação de incentivar a produção deles, ofende a LGPD, vez que expõe dados pessoais dos empregados afrontando o princípio da necessidade, além de ser tratamento desprovido de base legal. Tal conduta do empregador poderá embasar uma dispensa indireta.

Ademais, se o empregado provar, em juízo, a prática de compartilhamento de seus dados pessoais pelo empregador, com empresas de empréstimos consignados ou quaisquer outras, sem base legal, o julgador poderá entender pelo rompimento do vínculo empregatício por culpa daquele.

Igualmente, se o empregado receber publicidade de alguma empresa, que tenha obtido seus dados pessoais de terceiro que presta serviços ao seu empregador, o trabalhador poderá ir a juízo pleitear dispensa indireta, tendo em vista o compartilhamento de seus dados, pelo empregador, com agente que não atua em conformidade com a lei (art. 42, LGPD).

Uma questão que gera muitas reflexões é quanto ao uso, pelo empregador, de câmeras de vigilância que são instaladas com a finalidade de proteção, valendo-se da base legal do artigo 7º, VII, da

LGPD, mas cujas imagens captadas motivam a aplicação de alguma penalidade a um empregado (advertência ou suspensão), denotando evidente meio de controle do empregado. Nesse caso, o empregado, em ação judicial trabalhista, pode argumentar a ofensa ao princípio da finalidade, vez que o objetivo do tratamento de sua imagem pela câmera de segurança foi desrespeitado, tendo recebido tratamento posterior incompatível com o fim para o qual foi coletada e, em virtude disso, pleitear a dispensa indireta e, até mesmo, reparação de danos morais.

Ou ainda um empregado que tenha sua imagem captada por câmeras instaladas pelo empregador, que não sabia que existiam, poderá argumentar em juízo ofensa à LGPD, vez que o empregador tratou seu dado pessoal descumprindo a lei, ainda que as imagens capturadas não lhe tenham causado alguma situação constrangedora ou discriminatória. Na França, a agência francesa de proteção de dados multou uma pequena empresa por violar o GDPR após filmar seus empregados sem informá-los previamente e por manter práticas de criptografia inadequadas. (CHARLES, 2019).

Outro exemplo europeu de descumprimento do empregador à lei de proteção de dados ocorreu na Alemanha, onde o comissariado de Proteção de Dados e Liberdade de Informação de Hamburgo condenou a empresa sueca H&M a pagar uma multa de 35,3 milhões de euros por coletar informações privadas de empregados e criar um arquivo com esses dados que era disponibilizado para aproximadamente 50 diretores da empresa. (PINTO, 2020). Uma situação similar no Brasil poderia ensejar as extinções dos contratos de empregos por dispensa indireta.

Também deverão ser objetos de pedidos de dispensas indiretas, em ações judiciais, os não atendimentos das requisições feitas pelos empregados aos seus empregadores, visando à observância de seus direitos de titular (art. 18, LGPD). Por isso, é essencial que as empresas tenham encarregados de proteção de dados qualificados e que bem executem a sua função de ser um canal de comunicação entre o empregado (titular) e o empregador (controlador).

Por exemplo, em caso de exposição de fotos de empregado, sem prévia autorização dele, em murais ou em redes sociais da empresa, é facultado àquele requerer a eliminação das fotos, ainda que não possuam conteúdo vexatório. A empresa que se recusar a excluir

as fotos do empregado poderá ser condenada judicialmente, em ação trabalhista, com o reconhecimento de dispensa indireta, afinal, além de tratar dado pessoal do empregado sem base legal e desrespeitando princípios da LGPD, opôs-se ao previsto no artigo 18, IV, da lei.

O empregado, outrossim, poderá solicitar o acesso aos seus dados pessoais contidos em histórico funcional ou em controles de jornada e em banco de horas. Caso o empregador se recuse a atender à referida solicitação, é possível que o empregado pleiteie a dispensa indireta do contrato de trabalho em virtude de tal conduta.

Novamente citando um caso europeu, a Justiça do Trabalho alemã de Düsseldorf condenou uma empresa a indenizar um ex-empregado porque demorou a prestar informações acerca do tratamento dos dados pessoais do trabalhador e, quando atendeu à solicitação, forneceu informações vagas e incompletas (processo ArbG Az. 9 Ca 6557/18, julgado em 5/3/2020). (FRITZ, 2021).

É esperado um número crescente de ações trabalhistas envolvendo alegações de inobservâncias da LGPD pelos empregadores, com pedidos de dispensa indireta, de reparação por danos morais, dentre outros. Em matéria publicada no dia 20/01/2021, pelo jornal Valor Econômico, a LGPD aparecia em 139 ações trabalhistas, segundo levantamento feito pela empresa de jurimetria *Data Lawyer Insights*, a pedido do citado jornal. (OLIVON, 2021).

Portanto, o estudo aprofundado da LGPD pelos magistrados e pelos demais operadores do Direito é essencial, pois situações fáticas descritas em processos judiciais, que eram costumeiramente analisadas sob determinados prismas, após a vigência da LGPD, deverão ser examinadas sob o enfoque próprio da lei. Um exemplo disso é quanto ao ônus de provar vício de consentimento dado pelo empregado para o tratamento de seu dado pessoal. Antes da LGPD, é provável que a maioria dos julgadores atribuíssem ao empregado o encargo de provar o alegado vício (art. 818, I, CLT); após a vigência da lei, o ônus será indiscutivelmente do empregador (art. 8º, § 2º, LGPD).

E, até a ANPD editar regulamentos e procedimentos sobre proteção de dados pessoais e privacidade, cumprirá ao Poder Judiciário Trabalhista calibrar os impactos da LGPD nas relações de trabalho, fazendo a adequada interpretação da LGPD, uma lei geral, às especificidades das normas trabalhistas.

10. CONCLUSÃO

A LGPD representa um precioso avanço na área de proteção de dados e, neste sentido, os empregadores terão que se adequar à lei e, para que isso ocorra de maneira orgânica e eficiente, faz-se necessária uma acentuada mudança cultural quanto à forma de tratamento de dados pessoais dos empregados.

É curial que os empregadores compreendam que os dados pessoais de seus empregados não são disponíveis, muito menos, desprovidos de proteção jurídica.

Do mesmo modo, é fundamental que os empregados conheçam seus direitos de titulares de dados pessoais e saibam que o desrespeito a esses dados, pelos empregadores, é passível de condenações judicial e administrativa.

Os empregadores precisam se preocupar em implementar um programa de adequação à LGPD, nomeando encarregado de dados, formando um comitê de privacidade e proteção de dados, treinando os empregados que tratam dados pessoais na empresa, promovendo *workshops*, mapeando os dados já armazenados, diagnosticando os *gaps* ou as falhas que existirem em suas práticas, traçando um plano de ação, elaborando um mapa de riscos, revisando contratos, formulando políticas específicas de proteção e privacidade para o tratamento de dados pessoais de seus empregados, adotando programas de governança e de boas práticas em privacidade, dentre várias outras medidas.

É certo que os maiores empregadores no Brasil são as pequenas empresas e, provavelmente, elas terão dificuldades financeiras em introduzir complexos programas de implementação da LGPD em suas atividades. Porém, é indispensável que o empregador demonstre respeito aos dados pessoais de seus empregados, adotando as providências que forem possíveis e compatíveis com seu porte e sua capacidade econômica. O que não se pode mais tolerar é o absoluto descaso com os dados pessoais e a privacidade dos empregados.

O respeito aos dados pessoais deverá ser incorporado às rotinas diárias das empresas, mitigando riscos e evitando ações judiciais trabalhistas, nas quais o empregado pleiteie a dispensa indireta de seu contrato de emprego, bem como o ressarcimento de danos extrapatrimoniais, em decorrência de conduta culposa do empregador que tenha tratado seus dados pessoais de forma ilegal.

A LGPD é uma camada extra de proteção que os trabalhadores adquiriram e, destarte, faz-se premente que os magistrados se debrucem sobre a LGPD, uma lei geral, com termos e contornos próprios, a fim de que façam a correta aplicação da norma às relações trabalhistas.

Sem dúvida, a aplicação da LGPD nos processos trabalhistas será um grande desafio do Poder Judiciário trabalhista neste e nos próximos anos. E, para enfrentá-lo, é importante partir da premissa de que o direito à proteção de dados pessoais é um direito fundamental autônomo do trabalhador, sendo inevitável que receba do Poder Judiciário a atenção merecida.

REFERÊNCIAS

BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento*. Rio de Janeiro: Forense, 2020, Edição do Kindle.

BIONI, B.; DIAS, D. *Responsabilidade civil na proteção de dados pessoais: construindo pontes entre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e o Código de Defesa do Consumidor*. *Civilistica.com*, v. 9, n. 3, p. 1-23, 22 dez. 2020.

BRASIL. *Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e do Encarregado*. [S. l.], 28 jan. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/inclusao-de-arquivos-para-link-nas-noticias/2021-05-27-guia-agentes-de-tratamento_final.pdf. Acesso em: 1 jun. 2021.

BRASIL. *Portaria nº 1, de 27 de janeiro de 2021*. Estabelece o Regimento Interno da Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD. [S. l.], 08 mar. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1-de-8-de-marco-de-2021-307463618>. Acesso em: 1 jun. 2021.

BRASIL. *Portaria nº 11, de 27 de janeiro de 2021*. Torna pública a agenda regulatória para o biênio 2021-2022. [S. l.], 28 jan. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br>. Acesso em: 1 abr. 2021.

CÂMARA DOS DEPUTADOS (Brasil). *PEC 17/2019*: Proposta de Emenda à Constituição. 3 jul. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2210757>. Acesso em: 1 abr. 2021.

CHARLES, Rollet. *First Video Surveillance GDPR Fine In France*. 8 jul. 2019. Disponível em: <https://ipvm.com/reports/france-gfpr-fine>. Acesso em: 1 abr. 2021.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. *Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o direito do trabalho*. 2020. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1hjG00cTaDy0J5AMrr8w6QTeJQRpYvxhdh/view>. Acesso em: 1 abr. 2021.

DATAGRAIL. *The age of privacy: the cost of continuous compliance*. 2020. Disponível em: <https://datagrail.io/downloads/GDPR-CCPA-cost-report.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2021.

DATA PRIVACY BRASIL. [DPBR LIVE] - *LGPD e contratos: como ficam as relações contratuais?* 2021. Publicado pelo canal Data Privacy Brasil. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BaribZ1W0nU>. Acesso em: 1 abr. 2021.

DATA PRIVACY BRASIL. LIVE DPBR - *Dano e ressarcimento: responsabilidade civil na LGPD*. 2020. Publicado pelo canal Data Privacy Brasil. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qxkkJ4rYdMA&t=3139s>. Acesso em: 1 abr. 2021.

DATA PRIVACY BRASIL. *Série LGPD em movimento: LGPD e decisões automatizadas*. Disponível em <https://www.observatorioprivacidade.com.br/2020/12/14/serie-lgpd-em-movimento-lgpd-e-decisoes-automatizadas/>. Acesso em: 1. abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo. LTr. 2018.

FERNANDEZ, Leandro. *Webinário LGPD*. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2020. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=LuefyV1dr8&t=4470s>. Acesso em: 1 abr. 2021.

FRITZ, Karina Nunes. *Dano moral por violação à lei de proteção de dados pessoais*. Migalhas, 23 fev. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/german-report/340690/dano-moral-por-violacao-a-lei-de-protecao-de-dados-pessoais>. Acesso em: 1 abr. 2021.

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o tratamento de dados sensíveis nas organizações de tendência. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

GOMES, Ana Kézia. Loja usa currículos de candidatos para embalar produtos de clientes e gera revolta em internautas. *G1*, Porto Velho, 27, Fev. 2020. Rondônia. Disponível em: <https://g1.globo.com/ro/rondonia/noticia/2020/02/27/loja-usa-curriculos-de-candidatos-para-embalar-produtos-de-clientes-e-gera-revolta-internet.ghtml>. Acesso em: 1. abr.2021.

KOEHNE, Guilherme Otto Brito. *A LGPD e o marketing*. Migalhas, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/341746/a-lgpd-e-o-marketing>. Acesso em: 1 abr. 2021.

MACHADO, Daniela Cunha; AZEVEDO, Laura Machado de Souza. Direitos à privacidade, à intimidade e à autodeterminação informativa. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

MAIA, Luciano Soares. *Privacidade e os princípios de proteção do indivíduo perante os bancos de dados pessoais*. Disponível em http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/luciano_soares_maia.pdf. Acesso em 1. abr. 2021.

MARRAFON, Marco Aurélio; MEDON, Filipe. Importância da revisão humana das decisões automatizadas na Lei Geral de Proteção de Dados. *Revista Consultor Jurídico*, 9 set. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-09/constituicao-poder-importancia-revisao-humana-decisoes-automatizadas-lgpd>. Acesso em: 1 abr. 2021.

MENDES, Laura Schertel. *Transparência e privacidade: violação e proteção da informação pessoal na sociedade de consumo*. 2008. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

MIZIARA, Raphael. Dos agentes de tratamento e do encarregado de proteção de dados nas relações de trabalho subordinado. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

OLIVON, Beatriz. *Trabalhadores usam a LGPD para buscar direitos na Justiça*. Valor Econômico, Brasília. 20, Jan. 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/01/20/trabalhadores-usam-a-lgpd-para-buscar-direitos-na-justica.ghtml>. Acesso em: 1. abr. 2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA (Brasil). Autoridade Nacional de Proteção de Dados. *Regimento Interno da ANPD é publicado no Diário Oficial da União*. 10 mar. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/regimento-interno-da-anpd-e-publicado-no-diario-oficial-da-uniao>. Acesso em: 1 abr. 2021.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A lei geral de proteção de dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

PINTO, Ana Estela de Souza. H&M leva multa milionária por “bisbilhotar” religião, família e saúde de funcionários. *Valor Econômico*, Bruxelas, 05, Out. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/10/05/handm-leva-multa-milionaria-por-bisbilhotar-religiao-familia-e-saude-de-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 1. abr. 2021.

ROCHA, Willian Alessandro. LGPD e os dados da secretarias das varas do trabalho. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

ROXO, Tatiana Bhering. *A LGPD prevê o princípio da não discriminação*. 03. Mar. 2021. Instagram, Disponível em <https://www.instagram.com/p/CL9LBR4MaIT/>. Acesso em: 1 abr. 2021.

ROXO, Tatiana Bhering. *Lei geral de proteção de dados pessoais. Dados sensíveis são apenas aqueles com potencial discriminatório?* 09. Fev. 2021. Instagram, Disponível em <https://www.instagram.com/p/CLFfSQwDxaU/?igshid=1nr6u4eqhnmur> . Acesso em: 1 abr. 2021.

ROXO, Tatiana Bhering. *LGPD nas relações de emprego*. 02. Fev. 2021. Instagram, Disponível em <https://www.instagram.com/p/CKyf888AtLl/>. Acesso em: 1 abr. 2021.

ROXO, Tatiana Bhering. *Live com o @profmatheuspassos*. 22. Set. 2020. Instagram, Disponível em <https://www.instagram.com/tv/CFdANKrF1JL/>. Acesso em: 1 abr. 2021.

SILVA, Fabrício Lima. A autodeterminação informativa e os limites do poder fiscalizatório do empregador. In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). *Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

SILVA, Fabrício Lima. LGPD nas relações de trabalho: riscos do consentimento para o tratamento de dados. [S. l.]: *Revista Consultor Jurídico*, 10 abr. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-10/fabricio-silva-lgpd-relacoes-trabalho>. Acesso em: 11 abr. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Brasil). *Ministra suspende MP que prevê compartilhamento de dados com o IBGE por empresas de telecomunicações durante pandemia*. 24 abr. 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442090>. Acesso em: 10 abr. 2021.

TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. *Lei geral de proteção de dados pessoais*: comentada artigo por artigo. 3. ed., atual. e ampl. Salvador. Editora JusPodivm. 2021.

TRT 3ª REGIÃO (Brasil). *Copasa deverá indenizar trabalhador por exposição de dados pessoais na rede interna de informação da empresa*. Notícias Jurídicas, 1 jul. 2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-copasa-devera-indenizar-trabalhador-por-exposicao-de-dados-pessoais-na-rede-interna-de-informacao-da-empresa>. Acesso em: 1 abr. 2021.

TRT 3ª REGIÃO (Brasil). *Shopping é condenado a indenizar ex-empregado que ficou sem receber auxílio emergencial por falta de atualização de dados no CNIS*. [S. l.]: Notícias Jurídicas, 9 abr. 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/shopping-e-condenado-a-indenizar-ex-empregado-que-ficou-sem-receber-auxilio-emergencial-por-falta-de-atualizacao-de-dados-no-cnis>. Acesso em: 10 abr. 2021.

WIMMER, Miriam. *In: 2º Summit Data Privacy Brasil*. [S. l.: s. n.], 2021. Publicado pelo canal Data Privacy Brasil. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=jTB0xSQijnU>. Acesso em: 1 abr. 2021.

ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. *In: MIZIARA, R.; PESSOA, A.; MOLICONE, B. (org.). Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

O PARADOXO DAS LEIS CRIADAS EM BENEFÍCIO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: BREVES COMENTÁRIOS DOS EFEITOS REVERSOS DE UMA LEGISLAÇÃO EM DESACORDO À ATUAL REALIDADE LABORAL*

THE PARADOX OF LAWS CREATED FOR THE BENEFIT OF WOMEN IN THE LABOR MARKET: BRIEF COMMENTS ABOUT THE REVERSE EFFECTS OF LAW IN DISAGREEMENT WITH THE CURRENT LABOR REALITY

Ana Carolina dos Santos**

RESUMO

O presente estudo faz uma breve análise acerca das leis criadas em favor da mulher e quais os reflexos negativos destas normas nas suas relações de trabalho. Para tanto, foi realizada a análise da redação dada ao art. 394-A da CLT, pelo texto original da Lei 13.467/2017, tendo posteriormente passado por diversas modificações até chegar à previsão atual vigente acerca do trabalho insalubre/perigoso realizado pela gestante e lactante. Sob esta ótica, o estudo debruça-se sobre alguns dos possíveis efeitos prejudiciais causados às mulheres que, teoricamente, deveriam ser as mais beneficiadas; todavia, na prática, não é o que ocorre. Para tanto, foram estudados posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais, além de dados estatísticos de renomados institutos acerca do tema. O estudo acaba por revelar que algumas leis, quando não bem posicionadas, podem causar efeito reverso, seja em razão de lacunas e contrariedades que tornam as normas inaplicáveis e ineficazes, seja por ultrapassarem os limites constitucionais quando

* Artigo enviado em 02.05.2021 e aceito em 29.09.2021.

** Advogada. Bacharel em Direito pela FEAD/MG. Pós-graduada em Advocacia Trabalhista pela Escola Superior de Advocacia da OAB/MG e pós-graduada em MBA de Governança, Riscos e Compliance pelo CEDIN. E-mail: anacsantos93@hotmail.com.

interferem em nome da “liberdade econômica”, flexibilizando normas trabalhistas em face dos direitos sociais fundamentais garantidos. Todas estas questões serão consideradas, inclusive, sob a perspectiva do atual modelo de trabalho do século XXI.

Palavras-chave: Gestante. Lactante. Insalubridade. Constitucionalidade. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The present study aims at a brief analysis of the laws created in favor of women and how they ended up affecting them on the labor relations. The purpose is do an analysis of the wording given to art. 394-A, CLT, by the original text of Law 13.467/2017, wich having subsequently undergone several modifications to reaching the current forecast in force about the insalubrity/dangerous work performed by pregnant and breastfeeding women. From this perspective, the study focuses on some of the possible harmful effects caused to women who, theoretically, should be the most benefited, however, in practice, this is not the case. Therefore, doctrinal positions and jurisprudence were studied, as well as statistical data from renowned institutes about the subject. The study ends up showing that some laws, when not well positioned, can have a reverse effect, either due to gaps and setbacks that make the rules inapplicable and ineffective, or because they exceed constitutional limits when they interfere in the name of “economic freedom”, making labor standards more flexible in the face of guaranteed fundamental social rights. All these issues considered, even from the perspective of the current work model of the 21st century.

Keywords: Pregnant. Lactant. Insalubrity. Constitutionality. Labor Reform.

SUMÁRIO

- 1 INTRODUÇÃO**
- 2 A PROPOSTA DA REDAÇÃO ORIGINAL DO ART. 394-A DA CLT E SUAS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO PARA AS MULHERES**

- 2.1 Os efeitos imediatos decorrentes da aplicação da referida norma segundo o texto original**
- 2.2 Afastamento da gestante com a percepção do salário maternidade x Falta de fonte de custeio**
- 2.3 A diferença entre local de trabalho insalubre e atividade insalubre**
- 2.4 A equiparação salarial**
- 2.5 Ausência de disposição acerca do trabalho periculoso**
- 2.6 O possível efeito reverso que seria gerado em razão do texto original do art. 394-A da CLT**
- 2.7 O modelo de trabalho no século XXI e o trabalho da mulher gestante e lactante**
- 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**
- REFERÊNCIAS**

1 INTRODUÇÃO

A discriminação no mercado de trabalho em razão do gênero é uma realidade. E ela se torna ainda mais evidente quando comparada às disparidades entre oportunidade, reconhecimento e remuneração oferecida às mulheres e, ainda maior, àquelas que são mães.

Em que pese a existência dos mandamentos constitucionais acerca da não discriminação em razão do gênero, a garantia de equiparação de direitos trabalhistas entre homens e mulheres, bem como as políticas públicas adotadas neste sentido não são suficientes para satisfazer a igualdade almejada.

Não obstante os inúmeros obstáculos encontrados na implementação e execução efetiva destas medidas, o Estado se mostra, por vezes, falho, quando cria leis que são incapazes de superar a desigualdade ou que até mesmo acabam por causar efeito contrário ao esperado, evidenciando e propiciando ainda mais a exclusão da mulher do mercado de trabalho.

A título de exemplo, cita-se a então proposta da redação inicial do art. 394-A da CLT, quando da promulgação da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) em 11/11/2017. Inicialmente, referido dispositivo trazia a possibilidade da realização do trabalho insalubre pela gestante e lactante - o que, nas palavras de Rabêllo de Almeida (2019), trata-se de “[...] flagrante agressão ao princípio da vedação do retrocesso social”,

por ferir não só a proteção à maternidade, como também interferir nas regras de proteção no ambiente de trabalho.¹

Tal previsão, ao arripio dos direitos e garantias fundamentais, levantou grandes debates e reflexões acerca da condição da mulher no mercado de trabalho, exigindo da sociedade um olhar voltado para uma realidade vivenciada diariamente, porém, constantemente negligenciada.

Serão expostos alguns efeitos, imediatos e futuros, passíveis de incidir não só nas relações particulares, como em toda a sociedade, decorrentes desta previsão legal. Também serão apresentadas as medidas tomadas, principalmente no âmbito do Poder Judiciário através de julgados, desde a promulgação da lei até os dias atuais, a fim de que referida norma se ajuste à realidade fática da relação de trabalho, além de fomentar a reflexão a respeito das ações que podem ser evitadas ou promovidas para que se atinja o equilíbrio harmônico entre a efetivação dos direitos sociais concomitante às necessidades do direito econômico.

2 A PROPOSTA DE REDAÇÃO ORIGINAL DO ART. 394-A DA CLT E SUAS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO PARA A MULHER

A fim de aclarar e nortear as considerações inicialmente apresentadas, cita-se a redação original do art. 394-A da CLT quando da promulgação da Lei 13.467/2017:

Art. 394-A Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido

¹ ALMEIDA, Ana Clara Guimarães Rabêllo de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. O trabalho da mulher à luz da Lei 13.467/2017: o desempoderamento do gênero feminino. In: CAMARANO, Alessandra; MESQUITA, Arlete; SOUZA, Karlla Patrícia de. *Feminismo, pluralismo e democracia*. Belo Horizonte: Editora RTM, 2019. p. 25-36.

por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º (VETADO)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

O art. 394-A foi incluído na CLT para autorizar o labor da gestante e lactante em local insalubre, bem como regulamentar - porém, não de forma exaustiva - a forma como este trabalho se daria.

Antes, neste sentido, havia tão somente a disposição generalizada do art. 394 da CLT que possibilitava à mulher grávida o rompimento de qualquer contrato de trabalho, desde que este implicasse prejuízo à gestação.

Na referida redação original, o legislador, além de permitir o labor da gestante em local insalubre (grau mínimo e médio), também permitia o trabalho da lactante em local insalubre em graus mínimo, médio e até máximo, de acordo com os requisitos específicos listados.

Antes de sofrer modificações, o art. 394-A da CLT, com redação original dada pela Lei 13.467/2017, mostrou-se um tanto quanto complexo e de difícil aplicação, culminando na edição da Medida Provisória 808/2017 que determinava o afastamento da gestante de atividades insalubres sem o pagamento do adicional de insalubridade, além de permitir o seu trabalho insalubre (em grau médio e mínimo) somente mediante atestado emitido por médico de sua confiança, do

sistema privado ou público de saúde, que autorizasse a sua permanência no exercício de suas atividades.

Tais previsões deixaram de ser aplicadas em 23/04/2017, quando a Medida Provisória teve seu prazo de vigência encerrado.

Veremos ao longo do estudo realizado que, mesmo após tantas idas e vindas do legislador, o art. 394-A da CLT ainda continuou a causar estranheza e instabilidade entre as partes da relação de emprego, ensejando, posteriormente, a participação do STF no controle de sua constitucionalidade.

Isto porque, além de ser norma de saúde e segurança do trabalho, o referido dispositivo também está vinculado à vida da gestante e de seu filho, provocando debates acalorados e polêmicos sob as óticas da liberdade econômica (que defende menos intervenção do Estado nas relações entre os indivíduos) e da prevalência das tutelas da vida, da saúde e da não discriminação em razão do gênero garantidas pelo Estado.

O exemplo deste dispositivo é apenas um dos inúmeros casos que acabam por gerar discriminação ainda maior em detrimento das mulheres no mercado de trabalho, sendo extremamente importante a análise holística acerca deste tema tão delicado e polêmico, com alto potencial de causar reflexos de cunho majoritariamente negativo inimagináveis - ou até mesmo previsíveis -, porém completamente ignorados pelo legislador.

2.1 Os efeitos imediatos decorrentes da aplicação da referida norma segundo o texto original

A primeira preocupação que se deve ter tanto no momento da elaboração de um projeto de lei, quanto antes de sua aprovação, é em relação aos seus efeitos imediatos na sociedade.

Na maioria das vezes, o legislador não dita um “plano B ou C” para cada caso concreto, cabendo aos destinatários se ajustarem na medida em que teses doutrinárias e jurisprudenciais acerca do assunto vão se consolidando.

A previsão trazida no art. 394-A da CLT era de que a gestante/lactante seja remanejada para trabalho em local salubre quando houver um atestado que a desautorize a permanecer exercendo aquele labor.

Em determinados setores em que não houver vagas suficientes disponíveis para tanto, o remanejamento se tornará impossível, inviabilizando, tanto para o empregador quanto para a empregada, a manutenção do emprego. Certamente, o empregador não terá condições de custear salários à empregada que não produz - e, conseqüentemente não gera lucros -, assim como a empregada se verá impossibilitada de exercer seu trabalho com dignidade, uma vez que estará exposta à condição de imprestabilidade em seu ambiente de trabalho, sequer podendo exercer atividade para a qual é capacitada ou mesmo atividade correlata.

Ademais, no texto original havia também a previsão de apresentação de atestado médico pela empregada gestante e lactante que autorizasse ou proibisse o trabalho insalubre nas condições específicas.

Todavia, nas palavras de Soares, Hoogerheide e Pereira (2017), tal previsão impunha à trabalhadora o ônus da averiguação de suas condições de trabalho, uma vez que não foi levado em consideração o fato de que o médico - por mais que seja de confiança da trabalhadora, conforme exigia o texto legal - além de não conhecer o local de trabalho de sua paciente, na maioria das vezes também não possui conhecimento técnico sobre as normas de segurança do trabalho para atestar com precisão e segurança as condições às quais a empregada estaria de fato exposta.

Neste sentido há, inclusive, interessantes questionamentos levantados por outros autores a respeito não só da condição do “médico de confiança” determinado pelo legislador, como também das conseqüências que um atestado conferido de maneira inadequada pode resultar.

Na visão de alguns pesquisadores do tema, é preciso analisar minuciosamente como tal procedimento ocorreria na realidade fática da relação de trabalho. Há questões pendentes como: (i) quem seria o médico responsável pela emissão do atestado; (ii) se este médico deve ser habilitado como médico do trabalho; (iii) se as atividades insalubres, quando exercidas pelas gestantes, gerariam maiores afastamentos em razão da maior susceptibilidade a condições nocivas à saúde; (iv) ou até mesmo os efeitos futuros desta exposição à insalubridade nas próprias trabalhadoras e em seus filhos:

Ao prever que a mulher gestante e lactante pode trabalhar em local exposto a agentes insalubres, o legislador determinou a apresentação de laudo médico de confiança da mulher. Pois bem. A primeira pergunta que poderia surgir é se esse médico precisa ter alguma qualificação específica sobre segurança no trabalho. Isso porque, ao atestar a permissão para o trabalho nesses locais, o médico estaria dando uma garantia de proteção tanto para a mulher quanto para o feto ou o bebê durante a amamentação. Um médico que não tenha conhecimento específico acerca do tema seria capaz de fornecer tal atestado? Acredita-se que não. Isso gera como consequência que grávidas e lactantes possam adoecer mais frequentemente, justamente em razão dessa exposição e, a partir disso, necessitem de um afastamento ainda maior de seus postos de trabalho. Se deparando com esse tipo de situação, a tendência é que as empresas venham a diminuir a contratação de mulheres, e não aumentar, ocasionando um efeito inverso ao desejado pelo legislador. Insta ressaltar que não apenas a saúde da mulher estará em risco, mas também dos nascituros e recém-nascidos que podem ser afetados por agentes contaminantes de adoecimento. Qual a consequência disso? Mulheres abandonando seus empregos para cuidarem dos filhos doentes ou até mesmo necessitando de longos afastamentos em razão de doenças como a depressão, por exemplo, ocasionadas pelo estado de saúde dos filhos. (COLLANERI, Carla Lourenço Tavares. *A gestante em atividades insalubres: proteção ou discriminação?* Uma visão acerca da legislação após as recentes alterações trazidas pela reforma trabalhista. *Âmbito Jurídico*. 2018).²

Há, ainda, aqueles que discorrem a respeito dos reflexos na Previdência Social, tanto durante a gestação, com o aumento de pedidos de prorrogação do afastamento, quanto posteriormente com

² COLLANERI, Carla Lourenço Tavares. *A gestante em atividades insalubres: proteção ou discriminação? Uma visão acerca da legislação após as recentes alterações trazidas pela reforma trabalhista. Âmbito Jurídico*. 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-gestante-em-atividades-insalubres-protecao-ou-discriminacao-uma-visao-acerca-da-legislacao-apos-as-recentes-alteracoes-trazidas-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 01 set. 2019.

os eventuais problemas de saúde tanto da gestante quanto do(a) filho(a) concebido(a), decorrentes de tal exposição.

Uma das alternativas para solucionar o problema do atestado poderia ser, por exemplo, a exigência de um médico também qualificado em Medicina e Segurança do Trabalho, com a realização de uma inspeção *in loco* a fim de garantir maior confiabilidade e validação ao atestado tanto na qualidade permissiva quanto negativa para o trabalho em local insalubre da gestante. Tudo isto custeado pelo Estado, uma vez que a este cabe tutelar a proteção do trabalhador, além de ser plenamente cabível e aceitável economicamente tal encargo, em razão da alta carga tributária já imposta tanto ao empregado quanto ao empregador.

2.2 Afastamento da gestante com a percepção do salário maternidade x Falta de fonte de custeio

Em um mundo ideal, o melhor seria que as trabalhadoras gestantes e lactantes jamais tivessem que realizar atividade insalubre. Todavia, a necessidade de sobrevivência através do trabalho e a impossibilidade de um remanejamento satisfatório neste sentido exigem a adequação das normas que regulamentam esta relação à realidade e a adoção de medidas que viabilizem esta condição.

Em um primeiro momento, a primitiva redação do art. 394-A da CLT gerou bastante controvérsia quanto ao pagamento do adicional de insalubridade à gestante, quando esta estivesse afastada do trabalho insalubre.

Por fim, após a decadência da MP 808/2017 que retirava a percepção do adicional da trabalhadora em caso de afastamento, restou determinada a concessão do referido adicional pelo § 2º do citado preceito legal, sendo o adicional, neste caso, pago inicialmente pelo empregador, que terá a possibilidade de compensá-lo do valor das contribuições previdenciárias mensalmente recolhidas pela empresa em um momento posterior.

Já o § 3º da norma em tela dispunha sobre as situações nas quais não há como remanejar a grávida ou lactante para local salubre, sendo, nestes casos, a empregada afastada com a percepção do salário-maternidade durante todo o período de afastamento, na condição de “gravidez de risco”.

A título de exemplo, analisando a redação original do dispositivo ora estudado do ponto de vista da categoria dos enfermeiros, classe considerada como uma das mais afetadas por referida previsão legal original - primeiramente, por lidar constantemente com atividades insalubres por agentes biológicos em grau médio e máximo e, segundo, por abarcar predominantemente trabalhadoras do sexo feminino -, se ocorresse o afastamento da gestante pelo art. 394-A antes do período de licença-maternidade, presumir-se-ia que a empregada se encontraria em vulnerabilidade extrema durante todo período de 120 dias da licença-maternidade. Sendo assim, a supressão do pagamento do adicional, outrora habitual, trará possíveis embaraços financeiros para a trabalhadora que dele depende (RIBEIRO, 2018).³

Mesmo antes da promulgação da Lei 13.467/2017, o Fórum Nacional de Enfermagem, composto pelas entidades representativas COFEN (Conselho Federal de Enfermagem), CNTS (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde), ABEN (Associação Brasileira de Enfermagem), ANATEN (Associação Nacional dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem), FNE (Federação Nacional dos Enfermeiros), Executiva Nacional dos Estudantes de Enfermagem, já havia se posicionado contrário a tal previsão legal.⁴

O posicionamento da Confederação Nacional de Saúde, por sua vez, é no sentido de que a recente decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 5938, que declarou a inconstitucionalidade de parte dos incisos II e III do art. 394-A da CLT, agravou ainda mais a situação dos segmentos da saúde, uma vez que, segundo dados do CAGED, 75% do efetivo da mão de obra no setor são mulheres.

Segundo a entidade que representa todos os estabelecimentos de serviços de saúde no Brasil, tal agravamento se dá porque tal proibição pode resultar para o setor um afastamento de, no mínimo, 15 meses, sendo 9 de gestação e mais 6 de amamentação, da profissional de saúde gestante.⁵

³ RIBEIRO, 2018, p. 66. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26241/1/GIOVANA%20AUGUSTA%20DA%20SILVA%20RIBEIRO.pdf>. Acesso em: 11 out. 2021.

⁴ COFEN - Conselho Federal de Enfermagem. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/medida-provisoria-da-reforma-trabalhista-pode-sofrer-alteracoes_58667.html. Acesso em: 11 out. 2021.

⁵ CNSaúde - Conselho Nacional de Saúde. Disponível em: <http://cnsaude.org.br/cnsaude-debate-modernizacao-das-normas-de-seguranca-e-saude-no-trabalho/>. Acesso em: 10 out. 2021.

A grande questão levantada neste caso versa sobre aspectos formais legislativos que devem ser observados em razão de algumas regras exigidas quando da concessão de benefícios relativos à seguridade social.

A previsão constitucional contida no § 5º do artigo 195 da CRFB/88 dispõe que nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.

Neste sentido, há uma interessante explanação de Maria da Conceição Maia Pereira (2019) acerca do assunto, no qual é explicada a impossibilidade formal da efetiva aplicação do § 3º do art. 394-A da CLT, tendo em vista a vedação à criação, majoração ou extensão de benefício ou serviço da seguridade social, sem a correspondente fonte de custeio.⁶

Sendo assim, se não existe previsão legal que estipule os requisitos e limites objetivos e subjetivos para a concessão de licença-maternidade na hipótese prevista no artigo 394-A da CLT, a concessão de tal benefício torna-se passível de muitas controvérsias.

Dessa forma, verifica-se que as dificuldades do legislador vão além das particularidades dos casos concretos do dia a dia nas relações de trabalho. Há também aspectos formais a serem observados quando da concessão de novos benefícios sociais como pretendido em um primeiro momento. Aqui, mais uma vez, esbarra-se em uma situação que, caso perpetuada, exigiria longos debates judiciais acerca do tema, provavelmente ficando a cargo do Poder Judiciário a pacificação do entendimento e a regulamentação da conduta das partes envolvidas. Isso, infelizmente, pode demandar anos, gerando prejuízos para as mulheres que se encontrarem em tal situação.

2.3 A diferença entre local de trabalho insalubre e atividade insalubre

Outra questão importante a ser analisada não só em razão do tema apresentado, como também para todo trabalho insalubre exercido

⁶ PEREIRA, Maria da Conceição Maia. *Visão crítica do artigo 394-A da CLT: proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre*. 94 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/39444>. Acesso em: 01 set. 2019.

por qualquer pessoa, é a diferenciação conceitual entre o local de trabalho insalubre e a função insalubre propriamente dita.

Há casos em que o labor exercido em determinados locais considerados como de alto risco de contaminação não o torna propriamente insalubre, como, por exemplo, aqueles exercidos nas áreas administrativas ou receptivas de um hospital. Neste caso, apesar de se tratar de um mesmo ambiente, a recepcionista não terá direito ao adicional de insalubridade garantido a uma enfermeira.

O esclarecimento desta dicotomia é extremamente importante, pois, além de tornar clara tal distinção, auxilia o empregador no momento da realocação da gestante e lactante em outras funções dentro de seu ambiente de trabalho.

Junto a isto, soma-se outro problema no qual esbarramos quando do reposicionamento da gestante/lactante: nem sempre haverá vagas disponíveis para tal remanejamento e, quando existentes, ainda assim não haverá garantia de que a empregada exercerá tal função com o desempenho e produtividade esperados.

Imagine-se uma situação em que a trabalhadora exerça atividade insalubre, com total capacitação e especialização para tanto. Após engravidar, tal empregada se vê impossibilitada de desempenhar normalmente seu trabalho e acaba sendo realocada em um setor completamente diferente daquele em que laborava. Tudo é extremamente novo para esta funcionária, na medida em que lhe são exigidas novas qualificações, aprendizado e experiência. Não há garantia de que seu empregador tenha condições ou disponibilidade para treiná-la pelo tempo que for necessário. Até que esta empregada se adeque à nova atividade pode ser que demore longos meses.

Pode-se presumir que houve um lapso temporal praticamente inútil para ambas as partes da relação de trabalho, tendo em vista que o empregador pode não ter tido o retorno esperado - o que é completamente plausível para a sua condição enquanto detentor do poder econômico perante seus negócios - e a empregada talvez sequer possa exercer com perfeição e efetividade a atividade para a qual fora designada, não tendo agregado para si a valorização mediante o trabalho.

Entretanto, nota-se ser este o menor dos problemas, pois, ainda com todos estes percalços da realocação, é preferível que a trabalhadora

tenha seu emprego garantido e exerça seu trabalho com dignidade a ser afastada, em uma condição subentendida de “imprestabilidade”, pelo simples fato de estar grávida.

2.4 A equiparação salarial

Em relação à original redação do art. 394-A da CLT há, ainda, grave ameaça ao negócio do empregador em se tratando da realocação da gestante e lactante, obrigatória por lei, e à possibilidade da equiparação salarial.

Isto porque, conforme exposto em tópico anterior, a trabalhadora, quando afastada do trabalho insalubre e remanejada para outra atividade, passará a exercer função idêntica àquela exercida por seu(s) paradigma(s), preenchendo todos os requisitos legais aptos a configurarem a equiparação salarial, tendo em vista a falta de disposição contrária do legislador neste sentido.

Tal possibilidade deixa, mais uma vez, o empregador exposto a um prejuízo iminente, corroborando, mais uma vez, a marginalização da mulher nos postos de trabalho, diante do receio de futuros passivos trabalhistas.

O legislador foi silente quanto a esta questão, deixando margem para grandes discussões acerca do assunto, principalmente em âmbito jurídico, dando azo à insegurança jurídica das partes envolvidas até que se forme jurisprudência consolidada neste sentido.

Será possível, então, a gestante e lactante fazerem jus à equiparação quando reposicionadas dentro da empresa? Tais trabalhadoras se encaixariam na previsão trazida pelo §4º do art. 461 da CLT ou se tornariam uma exceção à equiparação?

Neste caso, não haveria alternativa, senão aguardar a formação de consolidada jurisprudência a este respeito, seja a fim de dar norte aos magistrados quando da prolação de suas decisões, seja para fins de análise, viabilidade e prevenção dos empregadores de modo a evitar a judicialização do tema.

2.5 Ausência de disposição acerca do trabalho perigoso

Dentre as lacunas já citadas, cabe ainda mencionar a inexistência de disposição legal quanto ao trabalho perigoso.

Conforme é possível observar, o legislador cuidou de regulamentar tão somente o trabalho insalubre, ficando silente também em relação às gestantes e lactantes que laboram em condições perigosas.

Abre-se espaço para a reflexão acerca da questão aqui abordada, tendo em vista tratar-se de assunto que envolve não somente a saúde da mãe e do nascituro, como também a segurança futura em relação à sobrevivência de ambos.

A insalubridade e a periculosidade não se confundem, sendo a insalubridade um fator prejudicial à saúde a curto, médio ou longo prazo, enquanto a periculosidade apresenta riscos à vida de forma imediata.

Conforme bem analisa Maria Alaíde Bruno Teixeira (2018) em sua obra⁷, o art. 189 da CLT traz a definição de atividades insalubres. O dispositivo configura como tais aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

A periculosidade está condicionada à submissão do trabalhador ao risco de vida em razão da natureza da atividade exercida, de modo que se busca crescer à remuneração do empregado adicional correspondente notadamente porque a atividade por ele prestada apresenta risco iminente à sua vida. Tais atividades são taxativas e se encontram elencadas no art. 193 da CLT, quais sejam: inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Sendo assim, depreende-se que o trabalho perigoso traz riscos à mãe e ao bebê tanto durante a gestação, quanto posteriormente, na condição de lactante, quando a mãe está exposta ao perigo de vida, podendo, a qualquer momento, em eventual fatalidade, sofrer danos capazes de afetar drasticamente a sua integridade psicofísica e, por conseguinte, a sua relação com o recém-nascido. Aqui, fala-se desde a possibilidade da incapacidade em razão de um acidente até mesmo à morte.

⁷ TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. *Saúde do trabalhador na reforma trabalhista. Proteção e produtividade. Teoria e prática*. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

Nesta esteira, impende mencionar que a jurisprudência atual do Superior Tribunal de Justiça tem reconhecido, inclusive, o nascituro como sujeito de direitos. O entendimento daquela Corte expressado por meio do julgamento do REsp 1.415.727 foi no sentido de que não só a mãe possui o direito à vida e à assistência pré-natal, mas também se trata de direitos do próprio nascituro.⁸

Nestes casos, tendo o bebê total e completa dependência da mãe, esta deveria encontrar-se o mais resguardada possível, a fim de garantir a continuidade sadia e tranquila desta relação, tendo em vista ser a provedora essencial de seu filho neste período de amamentação.

Daí se nota a importância de um corpo legislativo completamente integrado e interligado à realidade cotidiana das relações de trabalho a fim de suprir as reais necessidades existentes, criando leis efetivas e garantidoras pelo menos do mínimo constitucionalmente garantido, principalmente no que tange aos grupos específicos, como no caso das mulheres.

Ao contrário, o que se tem visto é, por vezes, a elaboração de textos legais que não abrangem de forma suficiente a realidade de seus destinatários, criando, por vezes, normas inócuas, deficientes e ineficazes.

2.6 O possível efeito reverso que seria gerado em razão do texto original do art. 394-A da CLT

É possível notar que a previsão original contida no dispositivo legal ora apresentado poderia trazer consigo efeito reverso ao pretendido, na medida em que expunha a saúde da empregada e também de seu filho a situações de risco com a permissão do trabalho insalubre, além de dificultar a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho tendo em vista a série de requisitos exigidos - que se tornam verdadeiros empecilhos à efetividade da referida norma.

Neste sentido, nunca é demais ressaltar que as estatísticas oficiais não negam a discrepância numérica existente no que se refere à ocupação da mulher no mercado de trabalho.

⁸ REsp 1415727/SC, Rel. Ministro Luis Felipe Salomão, Quarta Turma, julgado em 04/09/2014, DJE: 29/09/2014. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1346306&num_registro=201303604913&data=20140929&formato=PDF. Acesso em: 23 abr. 2021.

Segundo dados do IBGE, no Brasil, conforme estudo intitulado “Estatísticas de Gênero”, é gritante a discrepância das condições de trabalho e emprego, ocupação de cargos públicos e escolaridade entre homens e mulheres. Como resultado, é possível perceber que, embora as mulheres tenham maior grau de escolaridade, capacitação e especialização em relação aos homens, não lhes são garantidas as mesmas oportunidades na sociedade, principalmente no mercado de trabalho.⁹

Em 2016, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos cerca de 73% a mais de horas do que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas). Isso acaba por afetar diretamente a proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial. A pesquisa mostra um percentual mais elevado de mulheres que trabalha em período parcial, de até 30 horas, quando comparado com o dos homens.¹⁰

No quesito educação, também em 2016, foi apurado que, para a faixa etária de 18 a 24 anos, o percentual de mulheres na escola é superior ao dos homens em 2,5 pontos percentuais (CMIG 23). Segundo mostra a pesquisa, a maior diferença percentual por sexo encontra-se no nível “superior completo”, especialmente entre as pessoas da faixa etária mais jovem, de 25 a 44 anos de idade, em que o percentual de homens que completou a graduação foi de 15,6%, enquanto o de mulheres atingiu 21,5%, indicador 37,9% superior ao dos homens.¹¹

Lado outro, segundo o IBGE, os dados relativos ao quarto trimestre de 2017 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) apontaram que, apesar de possuíram maior especialização/qualificação técnica, em média, as mulheres que trabalham recebem rendimentos 24,4% menores que os dos homens.¹²

⁹ BGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 10 out. 2021.

¹⁰ IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 10 out. 2021.

¹¹ IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 10 out. 2021.

¹² IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>. Acesso em: 10 out. 2021.

Já no que tange à participação da vida política do país, apesar da previsão de cotas obrigatórias pela Lei 12.034/2009, determinando que, em eleições proporcionais, haja no mínimo 30% e no máximo 70% de candidaturas de cada sexo, em 2017, o percentual de cadeiras ocupadas por mulheres em exercício no Congresso Nacional era de 11,3%. No Senado Federal, composto por eleições majoritárias, 16,0% dos senadores eram mulheres e, na Câmara dos Deputados, composta por eleições proporcionais, apenas 10,5% dos deputados federais eram mulheres.¹³

Quanto à participação das mulheres nos cargos gerenciais (CMIG 45), o indicador trazido pelo IBGE aborda a inserção das mulheres em posições de liderança tanto no setor público quanto no setor privado. Em 2016, no Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 39,1% pelas mulheres. Em todas as faixas etárias havia uma maior proporção de homens ocupando os cargos gerenciais, o que se agravava nas faixas etárias mais elevadas.¹⁴

Segundo dados recentes do Fórum Econômico Mundial, (*“Global Gender Gap Report 2020”*), que avaliou 153 países, o setor onde há mais disparidade de números no que tange a iguais condições entre homens e mulheres é o da participação econômica e oportunidade. Ou seja, é no mercado de trabalho que as desigualdades de oportunidades ficam mais evidentes, revelando o estudo que, para ser alcançada a paridade, levará cerca de 257 anos. São apontadas, ainda, três razões que justificam tais números: maior atuação das mulheres em funções automatizadas; ausência de número suficiente de mulheres ingressando em profissões com grande anúncio de crescimento dos salários e o enfrentamento de problemas permanentes de infraestrutura insuficiente e acesso ao capital.¹⁵

O estudo também aponta, graficamente, que os países nórdicos estão à frente em exemplo de igualdade de gênero, podendo este fator ser atribuído em grande parte ao aumento significativo do número de mulheres na política.

¹³ IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 10 out. 2021.

¹⁴ IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 10 out. 2021.

¹⁵ THE WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2020*. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>. Acesso em: 27 mar. 2021.

Por esta razão, pode-se presumir que a implementação de políticas públicas e leis de incentivo e proteção à mulher têm mais efetividade quando há mais mulheres envolvidas na política e ocupando cargos públicos. Conseqüentemente, com a maior participação de mulheres na vida pública, seja no campo cívico ou político, no setor privado ou público, haverá menos risco de previsões legais como a originalmente dada ao art. 394-A pela Lei 13.647/17 serem cogitadas ou prevalecerem, caso criadas.

A situação da mulher é, de fato, delicada, quando colocada em questão a sua capacidade biológica de gerar vidas.

Não é novidade que a mulher exerce dupla jornada. Além de trabalhar “fora”, expressão comumente utilizada para “emprego formal”, também exerce, na maioria dos casos, a chamada “função não remunerada” que se refere aos serviços domésticos. Isto leva, evidente e conseqüentemente, à sobrecarga de trabalho, seja ele de qualquer espécie, podendo refletir no desempenho de suas atividades.

Somando-se a isto, costuma-se levar em conta a vida pessoal da mulher, sendo que, em muitos casos, a quantidade de filhos também é um fator que contribui negativamente no momento da contratação, pois, na visão de muitos empregadores, quanto mais filhos a empregada tiver, mais dedicação a eles será exigida, tendo grandes chances de haver mais faltas ao trabalho - em razão de consultas médicas dos filhos, reunião escolar, etc.- ou até mesmo queda de rendimento no trabalho por motivos de esgotamento, cansaço.

Estes percalços são, inclusive, observados cotidianamente como fator principal a obstar eventuais promoções a cargos de coordenação e chefia ou qualquer outro de maior expressividade dentro das empresas.

E, neste sentido, como bem observa Alice Monteiro de Barros (2010), a discriminação manifesta-se não só pela via de medidas arbitrárias tomadas em relação ao salário, como também no tocante à formação profissional, o acesso das mulheres ao trabalho, à manutenção e condições de emprego. Esta discriminação tende a se acentuar quando se trata de mulher casada, com responsabilidades familiares.¹⁶ Esses fatores reforçam a ideia de que a conquista da igualdade de

¹⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivos de sexo. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira. *Discriminação*. São Paulo: Editora LTR, 2010. p. 59-83.

remuneração não se mostrou suficiente até o momento para se atingir a verdadeira isonomia almejada.

Mesmo em pleno século XXI, o que se nota em alguns casos é a cultura de assédio por parte de alguns superiores hierárquicos que discriminam suas subordinadas pelo simples fato de estas estarem grávidas, como se tal condição - inerente e naturalmente biológica da mulher - pudesse ser considerada uma verdadeira aberração ou algo reprovável que a menospreze ou a torne incapaz ou inferior.

E, neste sentido, o entendimento jurisprudencial, tanto do Tribunal Superior do Trabalho quanto dos tribunais regionais do trabalho, é consolidado ao estipular, inclusive, o pagamento de indenização a título de danos morais, quando o empregador incorrer em conduta de assédio moral contra funcionária gestante.

A título de exemplo, citam-se os termos da decisão proferida no RR-1248-67.2013.5.03.0153, pela 2ª Turma do TST, tendo como Relatora a Ministra Maria Helena Mallmann¹⁷, que manteve a decisão regional que concluiu pela ocorrência de conduta antijurídica de gerente, que causou vexame, dor e constrangimentos em razão da gravidez da empregada, reclamante na ação. Segundo o entendimento turmário da Corte Superior, a reclamante experimentou abalo psicológico relacionado ao seu estado gravídico, tendo nexos de causalidade com a atitude da ré, por meio de sua superior hierárquica, e, por esta razão, restou configurado o direito da trabalhadora ao recebimento de indicação a título de danos morais.

O referido posicionamento é constantemente reforçado por inúmeras decisões proferidas neste mesmo sentido, exaltando-se, inclusive, as garantias constitucionais que envolvem o tema.

A referida Corte, através de suas colendas turmas, reforça, ainda a plena possibilidade da cumulação da condenação ao pagamento de indenização por danos morais com a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade à gestante que não foi devidamente realocada para o exercício de tarefas não insalubres por seu empregador.

Este foi o entendimento proferido pela 3ª Turma do TST, através do julgado RR-20191-62.2016.5.04.0101, cujo Relator foi o Ministro

¹⁷ TST RR-1248-67.2013.5.03.0153, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 13/09/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/44464b7771ab5e20c70435ca3d62f2c>. Acesso em: 02 mai. 2021.

Mauricio Godinho Delgado.¹⁸ Corroborando a garantia constitucional ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, porque essencial à sadia qualidade de vida, foi explicitado que cumpre ao empregador o dever de defendê-lo e preservá-lo, na forma dos arts. 200, VII, e 225, *caput*, da CF/88. A turma julgadora ressaltou, ainda, que “[...] tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra.”¹⁹

Nesse caso específico, foi analisada a condição gravídica da empregada sob a luz da proteção dos direitos básicos à saúde e à vida dela e do nascituro, somada ao trabalho em local insalubre, que foi analisado sob a ótica da proteção à saúde e segurança do trabalho. E, sendo assim, por se tratar de bens inquestionavelmente tutelados pelo art. 5º, V e X, da CF/88, decidiu-se que eles não podem ser julgados separadamente ou tampouco protegido apenas um em detrimento de outro. Por isso, concluiu-se no citado RR que é plenamente cabível o pagamento de adicional de insalubridade e que o mesmo fato pode ensejar o cabimento de indenização por dano moral, “[...] haja vista que os bens jurídicos tutelados são inequivocamente distintos”.²⁰

Na contramão de tais condutas discriminatórias e reprováveis, mas, infelizmente, ainda recorrentes, pesquisas apontam que as mulheres, por essência e instinto de cuidado e proteção, exercem suas funções de maneira mais atenta, dedicada e paciente.

É importante frisar que a vida pessoal não deve servir como requisito de contratação, a não ser que a natureza do labor realizado assim o exija. Do contrário, o estabelecimento de condições sem qualquer relação intrínseca com a atividade a ser desenvolvida é discriminatório, segregacionista e defeso por lei.

Verifica que, não obstante o interesse de modernizar as leis trabalhistas - para garantir o emprego da gestante e lactante, por exemplo -, e continuar a garantir a efetividade dos direitos sociais fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988, novas normas, quando

¹⁸ TST RR-20191-62.2016.5.04.0101, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/02/2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/69dd256dade3913824b67c7e26262f5e>. Acesso em: 10 out. 2021.

¹⁹ *Idem*.

²⁰ *Ibidem*.

não bem estruturadas, estudadas e planejadas previamente, poderão servir, mesmo que indiretamente, para práticas discriminatórias ainda mais acentuadas contra a mulher, principalmente a gestante e a lactante.

Toda norma, quando imposta à sociedade, além de refletir de forma imediata no modo comportamental dos indivíduos, também incorre em implicações modificativas a longo prazo, por inevitavelmente interferir nas relações sociais, evidenciando questões culturais arraigadas que antes eram tidas como “normais” e que, agora, parecem ser completamente incabíveis e impraticáveis, exigindo uma constante renovação do Estado para atender de forma instantânea e eficiente às necessidades mais urgentes da população.

Historicamente, a mulher sempre precisou lutar por condições de igualdade, principalmente no trabalho. Seja durante o processo seletivo, seja na manutenção do contrato ou até mesmo em relação à remuneração, promoção, reconhecimento e demais incentivos dispendidos durante a relação de emprego.

Tal assunto é, inclusive, tema abordado em um dos episódios da série “Explicando” exibida pela Netflix (2019), o qual retrata os inúmeros obstáculos enfrentados secularmente pelas mulheres na busca por condições melhores. Em dado momento da exibição, é realizado um comparativo entre a trajetória de uma mulher sem filhos e de uma mulher com filhos, apontando que a causa da desigualdade não é ser mulher, mas sim ser mãe.²¹

E é partindo dessa premissa que a norma aqui abordada (art. 394-A da CLT), conforme texto proposto originalmente pelo legislador, era demasiadamente polêmica e perigosa, tendo em vista as imposições feitas em detrimento da mulher, quanto ao exercício de atividades insalubres, apesar de gestante/lactante, que a faziam refém de um emprego em razão do retorno econômico, mas, ao mesmo tempo, expunham tanto a trabalhadora quanto seu filho a riscos imensuráveis, seja durante a gravidez, seja em um momento posterior, na condição de provedora essencial da criança.

Ainda, tal previsão feria diretamente os direitos consagrados na Constituição Federal e outros destes derivados, quais sejam: a proteção à maternidade, o direito à licença-maternidade e a

²¹ NETFLIX. *Explicando*. Série/Documentário. 2019.

segurança no emprego assegurada à gestante, além de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Este foi, inclusive, o entendimento do Ministro Alexandre de Moraes, relator da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, julgada procedente pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal para declarar a inconstitucionalidade de trechos do dispositivo ora estudado. Isto porque, além dos motivos citados alhures, a transferência para a trabalhadora do ônus de atestar o seu afastamento, ou não, “[...] embaraça o exercício de seu direito.”²²

Em razão da importância e clareza de seus fundamentos, transcreve-se a ementa da ADI 5938:

EMENTA: DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a *ratio* para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao

²² STF. ADI 5.938 /DF. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Julgado em 29/05/2019. DJE: 03/06/2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>. Acesso em: 01 set. 2019.

recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente. (grifos acrescentados)²³

Assim, hoje, o texto originalmente trazido pela Lei 13.467/2017 ao art. 394-A da CLT está revogado. Por bem, a nova redação vigente determina que a empregada gestante e lactante deve ser afastada de atividades insalubres em grau máximo, médio ou mínimo, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade. Nesse caso cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, com posterior compensação quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados. Por fim, quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada exerça atividades em local salubre na empresa, a empregada perceberá salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

Ainda não há dados estatísticos oficiais capazes de informar e, ao mesmo tempo, proporcionar uma análise comparativa a respeito do número de casos levados ao Poder Judiciário antes e após a declaração de inconstitucionalidade da redação original do art. 394-A da CLT.

Entretanto, o que se nota com essa decisão é a resposta imediata do Poder Judiciário quanto ao seu papel de garantidor da efetiva aplicação das garantias constitucionais, justamente diante de tais imbróglis oriundos de leis não suficientemente pensadas e adequadas à realidade, que vão de encontro aos direitos e garantias essenciais à saúde, à vida - aqui inclusa a proteção do nascituro e a dignidade da pessoa humana.

Assim, a decisão proferida pela Suprema Corte apresenta o mais puro exercício da pacificação social através da aplicação da máxima aristotélica: *“tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”*, exprimida pelo princípio da isonomia, que também rege o ordenamento jurídico

²³ Idem.

brasileiro. Uma vez garantidas as proteções necessárias à mulher no ambiente de trabalho, especialmente quando grávida ou lactante, garantidos estarão os direitos essenciais previstos a este determinado grupo da sociedade.

2.7 O modelo de trabalho no século XXI e o trabalho da mulher gestante e lactante

Falar do modelo de trabalho exigido no século XXI sem levar em consideração a maciça influência do capitalismo é um exercício árduo, quase impossível de se considerar, ainda mais quando se analisa o mercado de trabalho (que inclui cada vez mais mulheres -inclusive gestantes e lactantes) sob a ótica histórica linear entre a passagem do modelo de produção fordista para o modelo toyotista. Enquanto o primeiro tem como foco a produção em massa, o segundo visa à produção sob demanda.

Tal sistemática, somada ao avanço tecnológico dos dias atuais, culminou no atual modelo de labor em que estamos inseridos: o exercício do trabalho cada vez mais autônomo e remoto.

É inegável que, com o avanço da tecnologia, os postos de trabalho considerados “braçais” estão, aos poucos, sendo substituídos pela mão de obra intelectual.

Após o ano de 2020, com o enfrentamento global de uma pandemia por toda a população mundial, o exercício do trabalho autônomo e/ou remoto se tornou ainda mais evidente, demandando, cada vez mais, profissionais qualificados ou, pelo menos, com a mínima habilitação tecnológica para o desempenho de suas atividades.

Com tantas inovações ocorridas nas últimas décadas, neste atual modelo de trabalho exigido pelo século XXI, não deveria haver espaço para a prevalência da discriminação de gênero, pois, uma vez que as mulheres encontram-se tão ou mais capacitadas intelectualmente que os homens - conforme apontam as estatísticas apresentadas -, nada mais justo e natural que a preparação do mercado de trabalho para o acolhimento e manutenção dessas mulheres em seus empregos, criando e oportunizando condições que atendam às necessidades delas de acordo com a realidade fática que envolve o seu cotidiano e o novo cenário enfatizado pela pandemia do COVID-19, que, inclusive, admite e estimula o teletrabalho.

Se é certo que o Direito evolui de acordo com as necessidades da sociedade, é inadmissível que até hoje seja normal que legislações não minimamente pensadas passem pelo crivo do processo legislativo com tantas lacunas a serem preenchidas, com o tempo, pelo Poder Judiciário. Tal prática satura as Especializadas e causa instabilidade nas relações trabalhistas, colocando sempre em xeque a segurança jurídica tanto do empregado quanto do empregador.

Nota-se, portanto, a necessidade da interferência do Estado também em momento posterior à promulgação da lei, quando percebidas omissões perigosas e ou lesivas, na sua condição de pacificador social e responsável por promover e fazer cumprir os direitos e garantias fundamentais, estando sempre atento às necessidades dos grupos específicos sobre os quais irá legislar, para que não incorra em prejuízos à sociedade como um todo, uma vez que a existência e proteção das mulheres gestantes e lactantes são essenciais, também, para a continuidade da espécie.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação de incentivos à mulher com o fito de garantir a sua inserção e manutenção no emprego é e sempre será a melhor política pública aplicável, uma vez que fomenta o mercado de trabalho, sem deixar de observar os direitos essenciais garantidos não só pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV; art. 3º, IV; art. 5º, I; art. 6º; art. 7º, XX e XXX), como também pelos Tratados e Convenções Internacionais (Art.11, parágrafo 2º, da Convenção das Nações Unidas de 1979, sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher).

Estudando Alice Monteiro de Barros, verifica-se que o Estado necessita de um novo molde de estrutura social capaz de ter uma “*infraestrutura social*” apta a atender às necessidades da mulher enquanto trabalhadora e provedora do lar, conciliando ambas as obrigações. A autora cita também a “*maternidade responsável*” como uma das medidas preventivas aos percalços encontrados pela mulher nas relações de trabalho.²⁴

Através do estudo da obra da autora, em conjunto com toda a análise do cotidiano da mulher trabalhadora, é possível extrair algumas

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivos de sexo. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira. *Discriminação*. São Paulo: Editora LTr, 2010. p. 59-83.

medidas que poderiam ser adotadas e promovidas pelo Estado neste sentido. Elas seriam, por exemplo:

a) fornecer incentivos à mulher a fim de ajudá-la a conciliar “tempo x trabalho”, com a concessão de mais creches e escolas públicas em tempo integral, o mais próximas possível do seu lar ou do seu local de trabalho a fim de que a trabalhadora tenha mais tranquilidade e segurança quanto ao cuidado de seu filho enquanto trabalha, ao mesmo passo que torna a criança mais próxima do ambiente escolar e consequentemente aprimora a sua educação;

b) promover maior conscientização a respeito do planejamento familiar, proporcionando à mulher maior possibilidade de adequação de sua maternidade à carreira profissional;

c) disponibilizar cursos de capacitação e reciclagem gratuitos às gestantes/lactantes enquanto estiverem afastadas, para que tenham total capacitação e aptidão quando do retorno ao trabalho;

d) possibilitar a aposentadoria especial e contínua àquelas trabalhadoras que continuarem a laborar em ambiente insalubre quando na condição de gestante/lactante;

e) neste mesmo sentido, compensar referido período do tempo de contribuição ao INSS em razão do labor contínuo.

Também é possível extrair da obra de Maria Cecília Máximo Teodoro (2017) a questão do impacto da legislação para a proteção da mulher no mercado de trabalho, destacando a importância da necessária revisão pelo Poder Legislativo da concessão de direitos iguais aos trabalhadores homens e mulheres, o que consequentemente geraria igual custo de contratação aos empregadores. Isto porque, nas palavras de Máximo Teodoro, o que fomenta a discriminação da mulher no mercado de trabalho é o fato de a legislação brasileira garantir direitos relacionados ao nascimento da criança somente à genitora. Como consequência, a mulher acaba tornando-se mais cara do que o homem no mercado de trabalho.²⁵

A solução para tal imbróglio segundo a referida pesquisadora, seria a elaboração de normas que garantissem as mesmas condições

²⁵ TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho brasileiro*. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170515-10.pdf> e https://www.youtube.com/watch?v=Z_MVV3HNoQM&feature=youtu.be. Acesso em: 15 jan. 2020.

tanto para o pai quanto para a mãe no que tange aos cuidados de seus filhos.

A corrida pelo “lugar ao sol” da mulher no mercado de trabalho é árdua e contínua. Não se pode olvidar de todo o esforço até aqui despendido para a conquista dos direitos e garantias às mulheres, em todos os aspectos.

A equiparação de direitos, por mais que seja óbvia, precisa ser lembrada e praticada a todo momento, sob pena de cair no esquecimento ou acabar usurpada nas mãos daqueles que priorizam o lucro capital à dignidade humana. É preciso estar atento às propostas e imposições trazidas pelo legislador a fim de se evitar a exigência legalizada de condutas completamente arbitrárias camufladas de “boas intenções”. Através de dispositivos legais como a redação original do art. 394-A da CLT, percebe-se que a maior preocupação do Estado reside, atualmente, em regular as relações particulares interferindo nos direitos e garantias sociais fundamentais consolidados pela Constituição, quando, na verdade, o seu maior compromisso deveria ser atender às necessidades básicas dos indivíduos, cumprindo a sua função social.

Já é fato comprovado que a geração de postos de emprego, bem como a devida manutenção destes postos com a valorização e tratamento humano digno do trabalhador promovem corpo laboral satisfeito, e trabalho satisfeito é, majoritariamente, mais saudável e produtivo: um excelente impulso para o crescimento e desenvolvimento econômico.

Há a necessidade de leis elaboradas de forma mais humana e consciente, a fim de não causarem efeitos reversos na sociedade. Neste aspecto, quem melhor que as próprias mulheres para saber suas reais necessidades?

É por isto que a baixa representatividade das mulheres também no âmbito político contribui para estipular a promulgação de normas sem qualquer efetividade quando criadas em benefício das empregadas.

A igualdade de gêneros no mercado de trabalho precisa ser vivida, sentida. Precisa estar intimamente ligada à cultura de uma sociedade e não somente observada em razão de uma imposição legal. Isso, nas palavras de Alice Monteiro de Barros (2010), traduz-se na perfeita percepção de que “[...] o Direito não conseguiu superar [as desigualdades de gênero] [...], exatamente porque ele reflete a realidade social, impregnada de estereótipos sexistas.”

Acredita-se, portanto, que o grande desafio ainda enfrentado no século XXI é a luta pela modificação cultural do trato à mulher, principalmente quanto à sua posição no mercado de trabalho, o que deve ser sempre analisado de forma humana, seja na criação de políticas públicas - aqui compreendidas tanto a elaboração de leis quanto a garantia da sua fiel observação e aplicação -, seja quando da elaboração de leis, seja quando da garantia da sua fiel observação e aplicação, seja na atuação do Poder Judiciário trabalhista, em seus 80 anos de existência, completados no ano corrente da publicação desta obra.

Enquanto os indivíduos não tiverem a igualdade de gênero como algo naturalmente vinculado à evolução da sociedade, a humanidade e a sociedade continuarão a seguir seu curso andando em círculos, com os olhos vendados por suas próprias limitações.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ana Clara Guimarães Rabêllo de. ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. O trabalho da mulher à luz da Lei 13.467/2017: o desempoderamento do gênero feminino. *In*: CAMARANO, Alessandra; MESQUITA, Arlete; SOUZA, Karlla Patrícia de. *Feminismo, pluralismo e democracia*. Belo Horizonte: Editora RTM, 2019. p. 25-36.

BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivos de sexo. *In*: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira. *Discriminação*. São Paulo: Editora LTr, 2010. p. 59-83.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 01 set. 2019.

BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 set. 2019.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. GESTANTE. ABALO PSICOLÓGICO RELACIONADO AO ESTADO GRAVÍDICO DA AUTORA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO DO VALOR. DEVIDA. DE R\$15.000,00 PARA R\$30.000,00. RR-1248-67.2013.5.03.0153, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann. Brasília, DF. DEJT 13/09/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/44464b7771ab5e20c70435ca3d62f2c>. Acesso em: 02 maio 2021.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. HOSPITAL QUE SUBMETE MULHER GESTANTE A TRABALHO EM UTI. NECESSIDADE DE PROTEÇÃO À MULHER E AO NASCITURO ANTE A OBSERVÂNCIA ÀS NORMAS QUE VISAM A REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO. NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DA TRABALHADORA. RR-20191-62.2016.5.04.0101, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/02/2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/69dd256dade3913824b67c7e26262f5e>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. *Superior Tribunal de Justiça*. Resp 1415727/SC, Rel. Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, Quarta Turma, julgado em 04/09/2014, DJE 29/09/2014. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1346306&num_registro=201303604913&data=20140929&formato=PDF. Acesso em: 23 abr. 2021.

BRASIL. *Supremo Tribunal Federal*. STF. ADI 5.938 /DF. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Julgado em 29/05/2019. DJE: 03/06/2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>. Acesso em: 01 set. 2019.

COFEN - Conselho Federal de Enfermagem. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/medida-provisoria-da-reforma-trabalhista-pode-sofrer-alteracoes_58667.html. Acesso em: 11 out. 2021.

COLLANERI, Carla Lourenço Tavares. *A gestante em atividades insalubres: proteção ou discriminação? Uma visão acerca da*

legislação após as recentes alterações trazidas pela reforma trabalhista. *Âmbito Jurídico*. 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-gestante-em-atividades-insalubres-protecao-ou-discriminacao-uma-visao-acerca-da-legislacao-apos-as-recentes-alteracoes-trazidas-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 01 set. 2019.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 10 out. 2021.

NETFLIX. *Explicando*. Série/Documentário. 2019. Acesso em: 01 set. 2019.

PEREIRA, Maria da Conceição Maia. *Visão crítica do artigo 394-A da CLT: proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre*. 94 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/39444>. Acesso em: 01 set. 2019.

SOARES, Gabriela Duarte; HOOGERHEIDE, Carline Harma; PEREIRA, Everton Machado; MAIA, Maria da Conceição. *A reforma trabalhista e a proteção do trabalho da gestante no ambiente insalubre*. 19 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Faculdade de Balsas). Balsas, 2017. Disponível em: <https://www.unibalsas.edu.br/wp-content/uploads/2017/01/3.-ARTIGO-TCC-GABRIELA.pdf>. Acesso em: 01 set. 2019.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. *Saúde do trabalhador na reforma trabalhista*. Proteção e produtividade. Teoria e prática. Editora Juruá. Curitiba, 2018.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho brasileiro*. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170515-10.pdf> e https://www.youtube.com/watch?v=Z_MVV3HNoQM&feature=youtu.be. Acesso em: 15 jan. 2020.

THE WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2020*. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>. Acesso em: 27 mar. 2021.



DECISÃO PRECURSORA

TRT-00924-2004-089-03-00-7-RO

Publ. no "DE" de 25.10.2008

RECORRENTE: PEDRO SABINO DE PAULA
RECORRIDOS: 1) SEBASTIÃO LAGARES VALADARES
2) ROGÉRIO NEIVA MAGALHÃES
3) PADRÃO FLORESTAL LTDA.
4) CELULOSE NIPO BRASILEIRA S.A. - CENIBRA

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. MOTORISTA. VEÍCULO COM BARRA DE DIREÇÃO DEFEITUOSA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. Qualquer lesão que comprometa a integridade física do indivíduo afigura-se como fato gerador de indenização por parte de quem, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, contribui para o evento (art. 186 do Código Civil). Assim, responde civilmente pelos danos morais, materiais e estéticos decorrentes do infortúnio o empregador negligente no que tange às condições de segurança do veículo de sua propriedade utilizado pelo empregado, motorista, para o transporte de passageiros a cargo da empresa. Em tal hipótese, manifesta é a culpa do empregador que, ao determinar a realização de reparo na barra de direção do veículo, que apresentara defeito, não se certificou das suas efetivas condições de segurança quando do seu retorno da oficina, pelo que, colocando o veículo em circulação, ensejou grave acidente que implicou na amputação de parte da perna esquerda do empregado motorista.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, oriundos da 3ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano/MG, em que figuram, como recorrente, **PEDRO SABINO DE PAULA**, e, como recorridos, **1) SEBASTIÃO LAGARES VALADARES, 2) ROGÉRIO NEIVA MAGALHÃES, 3) PADRÃO FLORESTAL LTDA. e 4) CELULOSE NIPO BRASILEIRA S.A. - CENIBRA.**

RELATÓRIO

Ao relatório de f. 570/572, que adoto e a este incorporo, acrescento que o Exmo. Juiz, Dr. Márcio José Zebende, em exercício na 3ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano, extinguiu o processo, sem resolução do mérito, com relação ao reclamado, Rogério Neiva Magalhães, na forma do artigo 267, IV, do CPC e julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial.

O reclamante recorre às f. 579/596. Requer a revisão da sentença quanto à extinção do processo, sem exame do mérito, com relação ao reclamado, Rogério Neiva Magalhães. Pede que seja declarada a culpa e a responsabilidade dos reclamados pelo alegado acidente de trabalho. Pugna pelo deferimento de indenização por danos morais e estéticos, lucros cessantes, seguro acidente do trabalho, aplicação do artigo 398 do CCB e súmula 54 do STJ quanto aos juros e correção monetária e honorários advocatícios.

Contra-razões pelos reclamados às f. 609/619, 620/626 e 627/631, sendo que a 3ª reclamada, PADRÃO FLORESTAL LTDA., requereu fosse declarada a sua ilegitimidade passiva *ad causam* (f. 610).

É o relatório.

VOTO

Juízo de admissibilidade

Conheço do recurso interposto pelo reclamante, porquanto satisfeitos os pressupostos de admissibilidade.

Conheço, outrossim, da argüição de ilegitimidade passiva *ad causam* suscitada pela reclamada PADRÃO FLORESTAL LTDA. (f. 610). Ainda que formulada em contra-razões, não há óbice ao seu conhecimento, pois se trata de matéria conhecível de ofício pelo juiz, nos termos do parágrafo 3º do art. 267 e parágrafo 4º do art. 301 do CPC.

Juízo de mérito

Ilegitimidade passiva *ad causam* suscitada em contra-razões pela reclamada Padrão Florestal Ltda.

A reclamada Padrão Florestal renova, em contra-razões, a sua ilegitimidade passiva *ad causam*.

Não lhe assiste razão.

Isso porque o debate apresentado à aferição jurisdicional diz respeito à responsabilidade da contestante na satisfação dos créditos pleiteados pelo autor, o que atrai aferição do mérito da lide constituída.

Não bastasse, as condições da ação são examinadas em abstrato, ou seja, devem ser aferidas sob a ótica do narrado em juízo, *in statu assertionis*, e não à luz da verdadeira relação jurídica de direito material existente entre as partes.

Dessa forma, não importa, para fins de legitimação passiva, se a reclamada é ou não responsável pelo eventual pagamento da pretensão deduzida pelo reclamante. A mera narração em juízo da existência da responsabilidade do réu é suficiente para que seja ele considerado parte legítima para responder aos termos da ação. Eventual inexistência de responsabilidade da contestante conduz à improcedência do pleito contra ela, mas não à carência da ação.

Rejeito.

Da extinção do processo, sem resolução do mérito, com relação ao 2º reclamado, Rogério Neiva Magalhães - Da culpa e responsabilidade dos reclamados - Indenização por danos estéticos - Morais - Pensão

Não se conforma o reclamante com a decisão de origem que extinguiu o processo, sem exame do mérito, com relação ao reclamado, Rogério Neiva Magalhães.

Com efeito, apontou, na inicial, que foi admitido pelo 1º reclamado, Sebastião Lagares Valadares, em 20.10.2003, para exercer a função de motorista de ônibus, sendo afastado, por motivo de acidente de trabalho, em 16.03.2004.

Narrou que, no dia 15.03.2004, por volta das 17:40h, quando estava fazendo o transporte de retorno dos empregados da 3ª reclamada, Padrão Florestal Ltda., em um ônibus de fabricação no ano de 1987, trafegando pela estrada que dá acesso ao local denominado, Revés do Belém, em Pingo D'água/MG, a barra de direção deste veículo quebrou, fazendo com que o autor perdesse o seu controle, vindo o veículo a se chocar numa árvore na beira da estrada.

Relatou que, em face desta colisão, sofreu fratura exposta na perna esquerda, tendo que se submeter a uma cirurgia para inserção de platina. Aduz que fraturou também o joelho esquerdo, bem como teve atingido o ligamento do pé esquerdo, o que o fez perder parte do movimento desse pé.

Aduziu que, além dos danos físicos, ficou hospitalizado durante 90 dias, período em que ficou afastado de todo o seu convívio familiar e social.

Informou que as suas lesões não foram consolidadas, permanecendo em tratamento na cidade de Belo Horizonte.

Revelou que o acidente ocorreu porque, dois dias antes, o veículo que o reclamante conduzia tinha ido para a revisão na oficina do 2º reclamado, Rogério Neiva, tendo sido trocada a barra de direção, porém, deixou de realizar os devidos reparos a fim de evitar o sinistro.

Argumentou que a culpa do 1º reclamado reside no fato de que não poderia permitir que o veículo fosse por ele conduzido sem as devidas condições de segurança.

Esclareceu que o 1º reclamado, Sebastião, prestava serviços de transporte de empregados para a 3ª Reclamada, Padrão Florestal Ltda., que, por sua vez, era contratada da 4ª reclamada, Celulose, para trabalhar no corte de eucaliptos.

O 2º reclamado, Rogério Neiva, à f. 38, apresentou defesa oral, nos seguintes termos:

a data que foi trocado o terminal de direção foi em fevereiro e o acidente veio acontecer no mês de março, provavelmente; provar que o terminal soltou antes ou depois da batida, depende de perito; que qualquer defeito de manutenção, que não fosse parte do freio, o carro pararia; que algumas pessoas alegaram que o carro estaria a 40Km por hora; que depois da troca do carro ele teve revisão e foi aprovada. (f. 38)

A seu turno, o 1º reclamado, em defesa (f. 47), sustentou, em síntese, que “sempre manteve o veículo em dia com a devida manutenção em oficina especializada [...]”

Nesse diapasão, colhida a prova oral, o reclamante, em depoimento, (f.556), respondeu:

que o depoente era motorista e o acidente ocorreu quando ao fazer uma curva, em uma estrada de chão, subiu numa rampa de terra, vindo a bater numa árvore, tendo havido a quebra de direção do veículo; que o acidente ocorreu em razão da quebra da barra de direção; que o veículo era velho, achando o depoente que era de 1978 e o mesmo não tinha manutenção periódica; que o depoente dirigia o veículo há 05 meses, aproximadamente; que o veículo ficava diretamente com o reclamante; que havia uma oficina em Ipatinga, apenas para troca de mola do veículo; que não havia manutenção periódica nesta oficina; que a empresa Padrão nunca vistoriou o veículo do reclamante; que a quebra de direção do veículo ocorreu antes do mesmo subir na rampa de terra; que, de 15 em 15 dias, o reclamante fazia a lubrificação do veículo; que o depoente não conhece Atanísio; que 15 dias antes do acidente, o depoente viu a barra de direção trincada e pediu para o mecânico trocá-la; que sabe que houve a troca, mas não sabe o motivo pelo qual a barra veio a quebrar; que o depoente não sabe a distância da estrada até o local da batida, uma vez que ficou desacordado e não voltou ao local do acidente; que, pelo que ouviu do seu patrão, o reclamante estava dirigindo a 32 Km por hora, tendo esse fato sido constatado pela leitura do tacógrafo; que o depoente ficou preso nas ferragens do veículo; que o reclamante estava usando cinto de segurança; que o reclamante não deitou no capot do veículo; que o depoente tentou frear, mas não conseguiu, uma vez que os eventos ocorreram com muita rapidez; que o Sr. José Balbino estava dentro do ônibus; que o depoente não conversou com o Sr. José Balbino antes do acidente; que o reclamante tinha liberdade de falar com a reclamada para consertar eventuais problemas do veículo, sendo que a empresa resolvia esses problemas.

De seu lado, também em depoimento pessoal, o 1º reclamado, Sebastião Lagares, declarou (f. 556/557) que:

o depoente conversou com o perito que vistoriou o veículo e soube do mesmo que o acidente ocorreu, uma vez que houve a quebra da barra de direção; que o veículo é vistoriado mensalmente e a barra de direção foi trocada

há 15 dias antes do acidente, aproximadamente; que foi colocada uma nova barra de direção; que o reclamante constatou que o reclamante estava há 40 Km por hora na hora do acidente; que na verdade não houve quebra da barra de direção, mas a soltura da ponteira que ficava acoplada a essa barra, sendo que essa ponteira é a que foi trocada antes do acidente; que o veículo é dono (sic) de 1987; que nunca havia tido acidente com o veículo anteriormente; que a Padrão mensalmente vistoriava o veículo; que o veículo andava tanto na estrada de chão como asfalto; que além da vistoria da Padrão o depoente fazia manutenção do veículo.

Outrossim, a 1ª testemunha ouvida a rogo do reclamante, José do Carmo e Silva (f. 557), informou que:

trabalhava para a 3a. reclamada, não se recordando o período; que o depoente estava dentro do ônibus no dia do acidente; que o ônibus estava fazendo uma curva, que o reclamante engatou uma marcha e ocorreu um problema na direção, o que impossibilitou o veículo retornar para a estrada, em razão disso o veículo subiu em um pequeno barranco; que ficava após a curva e bateu numa árvore; que antes da batida o reclamante tirou o cinto de segurança e tentou sair da poltrona; que o depoente não sabe se o reclamante tentou frear o veículo; que a distância da estrada até a árvore era de aproximadamente 10 metros; que o depoente sabe que a Padrão tem uma exigência de se fazer vistoria periódicas nos veículos; que o depoente via o ônibus frequentemente ser vistoriado; que o depoente não sabe a frequência que esse fato ocorria; que na hora do acidente o depoente não ouviu nenhum barulho anormal; que o depoente sabe que o ônibus todos os dias percorria trecho de estrada de chão; que na hora do acidente o corpo do reclamante ficou para cima do motor e o pé ficou agarrado em baixo; que para o depoente o reclamante tirou o cinto de segurança, uma vez que estava fora da poltrona; que o depoente não conversou com o reclamante na hora do acidente; que era o reclamante quem levava o veículo para as manutenções; que o depoente não se recorda do Sr. Atanásio; que o ônibus fica parado, apenas sendo utilizado

quando há necessidade de deslocamento de uma área para outra; que o depoente acha que se o reclamante tivesse permanecido na poltrona teria falecido, em razão da árvore ter atingido exatamente o local; que o painel do veículo não chegou até a poltrona.

De sua parte, a 2ª testemunha, Sr. João Batista de Oliveira, também arrematada pelo autor, disse que (f. 558):

trabalha para a 3a. reclamada, há 03 anos e meio; que o depoente estava no meio do ônibus no dia do acidente e viu o reclamante tentando puxar o volante e o veículo saindo da estrada e batendo na árvore; que o reclamante permaneceu sentado após saída do ônibus da estrada, sendo que em nenhum momento o reclamante tentou se levantar; que o reclamante estava com o cinto de segurança; que o reclamante ficou sentado normal após o acidente, inclusive com cinto, sendo que não estava tombado para cima do motor; que a testemunha anterior estava mais próxima ao motorista e tinha uma visão melhor; que o depoente não tem certeza, mais a distância da estrada até a árvore era de aproximadamente 05 metros; que o depoente não sabe dizer se o veículo fazia manutenção; que o depoente não sabe qual o defeito mecânico do veículo; que o veículo percorria uma hora e meia de estrada de chão, aproximadamente, por dia; que o depoente era operador de máquina e também motorista; que não havia cerca antes da árvore; que no local do acidente havia uma pequena subida; que o depoente não sabe se o reclamante tentou frear o veículo.

Por outro lado, a 1ª testemunha arrematada pelo 1º Reclamado, Sr. Gildo Alexandre Raimundo (f. 558/559), respondeu que:

o depoente trabalhou na 3a. reclamada de 2003 a 2006, estando no ônibus no dia do acidente na 5a. cadeira do lado contrário do motorista; que, quando o depoente percebeu, o veículo já estava saindo da estrada, não sabendo o motivo do acidente; que o depoente sabe por ouvir conversas do motorista que o ônibus não estava em bom estado; que o depoente sabe que a Padrão exigia

a manutenção do veículo, mas não sabe de quanto em quanto tempo esse fato ocorria; que o depoente sabe que o reclamante estava sem cinto de segurança e não tentou frear o veículo; que o reclamante ficou inclinado em cima do motor com a perna presa; que o depoente sabe que o reclamante se inclinou em cima do capot, antes de bater na árvore, tendo ouvido o Sr. José do Carmo gritar o que estava acontecendo; que o pé do reclamante ficou preso embaixo; que para se inclinar o reclamante tirou a mão do volante; que o depoente tem certeza que o reclamante não tentou frear o veículo, porque tinha uma boa visão na hora do acidente; que diariamente o veículo andava 55 Km de estrada de chão; que o depoente não perguntava aos motoristas porque não eram feitas as vistorias, já que diziam que o ônibus estava sem condições.

A seu turno, a 2ª testemunha ouvida a rogo do reclamado, Sr. Rogério Martins da Silva (f. 559), informou que:

o depoente trabalha na Padrão; que o depoente estava no meio do ônibus no dia do acidente e somente via as costas do acidente; que o depoente ouviu falar que o acidente ocorreu por problemas na direção do veículo; que o depoente sabe que o reclamante estava sem cinto de segurança estava atravessado sob o capot na hora do acidente; que a única coisa que o depoente presenciou foi o corpo atravessado no capot na hora do acidente; que o depoente sabe que o ônibus era vistoriado de 06 em 06 meses, sendo que todos que trabalham na Padrão sabem disso; que o depoente não sabe se havia outras vistorias; que o depoente ouviu dos motoristas que o 1o. reclamado pagava uma oficina mecânica em Ipatinga para vistoria; que é o motorista quem leva os ônibus para serem vistoriados; que não havia cerca entre a estrada e a árvore; que o ônibus percorre de 40 a 50 Km, por dia na estrada de chão.

Por fim, a 3ª testemunha indicada pelo reclamado, Sr. Ilson Gonçalves Neto (f. 559/560), respondeu que:

trabalhou para o 1o. reclamado de 1998 a 2007, como motorista; que o depoente realizava o mesmo serviço do reclamante; que havia uma vistoria de 03 em 03 meses feita pela padrão e sempre que o motorista entendesse que havia algum problema com o veículo também podia fazer a manutenção do mesmo; que o depoente ouviu do Sr. Atanísio, trabalhador da Padrão, que o reclamante teria comentado com o mesmo que presenciou a barra de direção com ponteira bamba; que esse fato teria ocorrido no sábado e o acidente na terça-feira; que o Sr. Atanísio falou que o reclamante não tomou providências; que a conversa do depoente com o Sr. Atanísio ocorreu 03 dias após o acidente; que o depoente sabe que o Sr. Atanísio falou desses fatos para o 1o. reclamado; que o Sr. Atanísio estava no ônibus no dia do acidente; que o motorista tem liberdade de comprar as peças que entender necessárias para o veículo.

Pois bem.

Inicialmente, cumpre esclarecer que, no nosso direito positivo, o dano, inclusive moral, decorre de um ato ilícito, que provoca, contra quem o praticou, a obrigação de repará-lo, nos termos dos artigos 186 e 927 do atual Código Civil, encontrando previsão legal específica na ordem constitucional vigente, no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

Assentado isso, na hipótese vertente, segundo declarou o primeiro reclamado, Sr. Sebastião Lagares, o reclamante, 15 dias antes do acidente, verificou que estava trincada a barra de direção do aludido veículo, peça que foi trocada pelo mecânico, Sr. Rogério Neiva, 2º reclamado. Não obstante, pelo que dos autos consta, o acidente teria ocorrido em razão da quebra dessa mesma peça.

Cumpre realçar que, em decorrência desse acidente, após a perícia médica (f.463/470), realizada em setembro de 2007, e esclarecimentos de f. 515/521, o diagnóstico relativo à seqüela causada ao laborista foi de “*anquilose parcial de um dos joelhos e fratura não consolidada de um dos segmentos tíbio-peroneiros, com anquilose tíbio tarsica e do calcâneo*” (f. 519), sendo certo que o reclamante, não obtendo êxito nos tratamentos de sua perna esquerda, com osteomielite, foi submetido à amputação de um terço dessa perna (doc. f. 541/543). Desse modo, afigura-se manifesto o dano decorrente do acidente de trabalho por ele sofrido.

Lado outro, ainda que o laudo de f. 126/128 tenha apurado que *“houve falha mecânica do profissional que executou o trabalho de montagem na troca”*, não se pode imputar a esse mecânico, Sr. Rogério Neiva Magalhães, por falta de amparo legal, a responsabilidade pela indenização reparadora dos danos decorrentes do acidente de trabalho sofrido pelo laborista. Isso porque trata-se de simples empregado da oficina mecânica contratada pelo empregador, para realizar o conserto do veículo, sendo certo que a responsabilidade desse profissional deve ser discutida em ação regressiva pelo proprietário do veículo, razão pela qual não vinga a pretensão recursal no que respeita à sua inclusão no pólo passivo da presente lide trabalhista.

Outrossim, pontue-se que os empresários que exploram o transporte viário de pessoas devem atuar com extrema cautela e observância de todas as regras e normas trabalhistas, em especial as relacionadas à saúde e segurança do trabalho, a fim de proporcionar aos seus empregados condições de labor desejáveis e seguras, tornando o mais remoto possível o risco de acidentes.

Veja-se que, diante do problema apresentado pelo veículo, sobretudo na barra de direção, cumpria ao 1º reclamado, Sebastião Lagares Valadares, após a troca da referida peça, submeter o ônibus a vários testes, antes de permitir a sua circulação, para se certificar se, de fato, estava em perfeitas condições de uso, o que não ocorreu, tanto que o acidente veio a acontecer.

Tal situação revela a negligência do empresário no que tange ao seu dever de proporcionar transporte seguro aos passageiros que transportava, prevenindo e evitando acidentes. Cumpre ainda realçar que o empregador é que assume os riscos do seu negócio, sendo vedada a transferência desse ônus ao empregado.

Não há dúvida de que houve falha humana que ensejou o acidente, pois o veículo não foi adequadamente reparado quando apresentou a falha noticiada na barra de direção.

Assim sendo, como não restou provada a culpa exclusiva da vítima na hipótese, tampouco a ocorrência de caso fortuito ou força maior, afigura-se inequívoca a culpa do reclamado, proprietário do veículo e empregador do reclamante. O nexo causal também restou configurado, na medida em que as condições de trabalho do reclamante foram determinantes para não deixá-lo evitar o acidente.

Desse modo, restando incontroversa a culpa do empregador, e estando presentes o dano e o nexo de causalidade com o acidente havido, impõe-se o dever de indenização, nos termos do art. 5º, X, da CF e art. 186 do C. Civil, recaindo diretamente sobre o empregador, Sr. Sebastião Lagares Valadares, que agiu com culpa para a sua ocorrência, por inobservância das regras de segurança do veículo destinado ao transporte de pessoas, ocasionando o acidente com graves conseqüências para o reclamante.

De outro lado, com relação à responsabilidade da empresa Padrão Florestal Ltda., o documento de f. 90/93 revela que ela firmou com o Sr. Sebastião Lagares Valadares um contrato de prestação de serviços de transportes. Na data do acidente, é incontroverso que o reclamante, motorista do ônibus, transportava empregados da Padrão para as frentes de trabalho da CENIBRA, 4ª reclamada.

Assim sendo, na condição de tomadora dos serviços prestados pelo Sr. Sebastião, no transporte de seus empregados, manifesta é a culpa da empresa Padrão, tanto *in eligendo* quanto *in vigilando*, ou seja, de não ter eleito bem o prestador de serviços e de não ter observado o dever de fiscalização, com eficiência, do fiel cumprimento pelo seu contratado das obrigações assumidas, pois o veículo destinado ao transporte objeto do contrato celebrado deve estar em perfeitas e seguras condições de uso. Como assim não ocorreu, a sua responsabilidade subsidiária advém como natural corolário (súmula 331, IV, do TST).

Portanto, ainda que lícita, a terceirização não torna a empresa cliente imune a qualquer ônus, tampouco a autoriza a abster-se do dever de fiscalizar o correto cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora de serviços.

No aspecto, não obstante a prova oral produzida revelar que a empresa Padrão, 3ª reclamada, realizava vistorias periódicas nos veículos, esse fato, por si só, não a exime da responsabilidade pelo infortúnio, nem afasta o nexo causal entre as condições do veículo e o acidente, constatando-se, apenas, que suas vistorias não foram eficientes para o acidente ser evitado.

Outrossim, a responsabilidade ora imputada ao empregador e à tomadora dos serviços não se estende à CENIBRA. Isso porque essa empresa apenas celebrou com a Padrão o contrato de f. 225, tendo por objeto a prestação de serviços de “silvicultura, Implantação/Reforma”, serviços esses realizados nas áreas da CENIBRA por empregados da

Padrão. Nesse passo, eventuais problemas com o transporte dos empregados da Padrão decorrentes de terceirização realizada por essa empresa não desafiam a responsabilidade civil da CENIBRA, mesmo porque o reclamante não prestava serviços à CENIBRA, nem direta, nem indiretamente, mas exclusivamente à PADRÃO.

Destarte, não há como ser afastada a culpa do reclamado, Sr. Sebastião Lagares Valadares, nem a responsabilidade subsidiária da 3ª reclamada, Padrão Florestal Ltda., pelo infortúnio, devendo ambos responder pelos danos causados ao autor.

Provimento parcial, nestes termos.

Danos morais

Conforme exaustivamente analisado, diante do acervo probatório constante dos autos, houve a configuração do dano físico do reclamante, do nexo de causalidade entre o dano e o acidente e da culpa do empregador.

Convém lembrar que a afetação do patrimônio moral do trabalhador nesses casos independe de prova, pois decorre naturalmente das conseqüências que advêm do estado de fato a que submetido. Nessa esteira, não se pode olvidar de que, desde a época do acidente, ocorrido em 15.03.2004, o reclamante, motorista, com apenas 41 anos de idade, teve que se afastar do trabalho e foi submetido a várias cirurgias e tratamentos, sem êxito, culminando na amputação de um terço da sua perna esquerda, em 15.02.2008 (doc. f. 541/543), com o conseqüente comprometimento do seu desempenho funcional.

Isso, sem dúvida, constitui permanente abalo à sua auto-estima e gera reflexos na sua vida profissional, social e familiar, não havendo dúvida, pois, quanto ao direito à indenização por dano moral.

Lado outro, quanto ao valor indenizatório, a sua fixação pelo juiz deve levar em conta a extensão do dano e a natureza pedagógica que deve ter a reparação, bem assim as circunstâncias de que a indenização seja proporcional ao grau da dor suportada pela vítima, a gravidade da conduta do ofensor, o seu grau de culpa e situação econômica, não se olvidando, ainda, de que a indenização não há de ser meio de enriquecimento do ofendido, sendo o seu caráter eminentemente compensatório.

Diante desse contexto, o valor de R\$ 30.000,00, a título de danos morais, mostra-se apropriado e razoável, em face da gravidade do ocorrido.

Provejo.

Danos estéticos

Também evidente o dano estético, desde a época do acidente, como se verifica pelas fotografias de f. 516/519, lesões essas que culminaram na amputação parcial de sua perna esquerda, após 04 anos de cirurgias e tratamentos (f. 541/543 e 551/552). Saliente-se que a indenização por danos estéticos é devida e decorre do sofrimento diretamente ocasionado pelas deformações e seqüelas permanentes no físico do reclamante e, como apurado pelo perito (f. 552), o prejuízo estético é de grau médio (25%).

Considerando tais parâmetros, mostra-se apropriado e razoável, em face da gravidade e extensão da lesão, o valor de R\$ 15.000,00.

Provejo.

Lucros cessantes - Pensão

Inicialmente, cumpre assinalar que dano material é o prejuízo financeiro suportado pela vítima, causando diminuição do seu patrimônio, prejuízo esse que pode ser avaliado, de um lado, como o que, de fato, o lesado perdeu, traduzido pelo dano emergente, e, de outro lado, o que razoavelmente deixou de ganhar, ou seja, o lucro cessante.

Desse modo, a indenização por dano material, na forma de pensão mensal, conforme pleiteado, visa indenizar o trabalhador pela perda da sua capacidade laborativa, sendo certo que o recebimento de benefício previdenciário pelo INSS não exclui o direito à indenização pelos danos morais e materiais sofridos, por decorrerem de obrigações distintas, a teor do disposto no inciso XXVIII do art. 7º da CR/88, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa.

Cumprido pontuar que o benefício previdenciário tem por fundamento a teoria do risco e, portanto, a responsabilidade objetiva do Estado, sendo amparado pelo seguro social, a cargo do INSS. A responsabilidade civil, a seu turno, decorre de dolo ou culpa do empregador, estando a pensão mensal prevista no art. 950 do CCB e é devida tanto no caso de incapacidade parcial para o trabalho, quanto na hipótese de incapacidade total.

Com efeito, comprovado o dano, o nexo de causalidade e a culpa do empregador pela incapacidade laborativa, avaliada pelo perito (f. 551/552) como sendo parcial e permanente (70%), deve ele arcar com o pagamento da indenização por danos materiais, relativa aos lucros cessantes.

Impende mencionar que, no caso em apreço, o reclamante era motorista e, para tanto, como mencionado em razões recursais, após o acidente somente poderá dirigir carro adaptado, o que diminui a possibilidade de sua contratação por outra empresa. Logo, ainda que a perda de sua capacidade laborativa seja parcial, ela é permanente e num grave percentual (70%), pelo que não vingará a pretensão de limitação temporal da pensão mensal, sendo ela vitalícia.

Nesse passo, e ponderando-se o mencionado grau de incapacidade do autor, avaliado em 70%, a referida indenização deve ser calculada à base de 70% do salário do autor (R\$542,63), à época do acidente, totalizando a importância de R\$ 379,84 mensais, desde a época do acidente.

Esclareça-se que as parcelas vencidas deverão ser pagas de uma só vez, e, quanto às futuras, o empregador deverá proceder à constituição de capital, no prazo de 60 dias, com o objetivo de resguardar a pensão deferida. A condenação em apreço encontra amparo no artigo 475-Q, *caput*, do CPC, de seguinte teor: “Quando a indenização por ato ilícito incluir prestação de alimento, o juiz, quanto a esta parte, poderá ordenar ao devedor a constituição de capital, cuja renda assegure o pagamento do valor mensal da pensão.” Também a súmula 313 do STJ dispõe que, “Em caso de indenização, procedente

o pedido, é necessária a constituição de capital ou caução fidejussória para a garantia de pagamento da pensão, independentemente da situação financeira do demandado.”

Provejo, nestes termos.

Do seguro acidente do trabalho

O argumento do reclamante, no aspecto, é de que o empregador não cumpriu o disposto no artigo 7º, inciso XXVIII, da CR/88, uma vez que *“não seguiu o hipossuficiente contra acidentes do trabalho”*.

Requer, assim, receber a parcela correspondente ao seguro contra acidentes de trabalho.

Sem razão.

O seguro contra acidentes de trabalho previsto no artigo 7º da CR/88 é garantido pelo órgão previdenciário, sendo indevida a pretensão recursal, no aspecto.

Nego provimento.

Honorários advocatícios

No Processo do Trabalho os honorários advocatícios são devidos apenas aos beneficiários da justiça gratuita e que estejam assistidos pelo sindicato da categoria, conforme interpretação dos artigos 14 e 16 da Lei 5.584/70. Nesse sentido, as súmulas 219 e 329 do TST.

No presente caso, não está o autor assistido pelo sindicato de sua categoria, pelo que indevida a verba honorária, sendo inaplicável à espécie a súmula 234 do STF.

Nego provimento.

Juros e correção monetária

Pede o reclamante que os juros de mora sejam contabilizados desde a ocorrência do evento danoso, a teor da súmula 54 do STJ e artigo 398 do CCB.

Sem razão.

A correção monetária, no caso de indenização por acidente de trabalho, deve ser computada a partir da condenação, para os valores relativos aos danos morais e estéticos, de acordo com os índices aplicáveis nesta Justiça Especializada, por se tratar de um crédito trabalhista, cuja fixação está atualizada na data da condenação. Quanto

à pensão mensal, devida a partir da data do acidente, a correção monetária incide nos termos do art. 39 da Lei nº 8.177/91.

Os juros moratórios, nos casos de débitos trabalhistas, incidirão a partir do ajuizamento da ação (art. 883, da CLT e art. 39 da Lei 8.177/91). Nego provimento.

Honorários periciais

Inverto os ônus da sucumbência em relação ao pagamento dos honorários periciais, fixados em R\$ 1.500,00 (f. 575), a serem suportados pelos reclamados.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso. Rejeito a argüição de ilegitimidade passiva *ad causam* suscitada em contra-razões pela 3ª. reclamada PADRÃO FLORESTAL LTDA. e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para, julgando procedente em parte a ação, condenar o reclamado, SEBASTIÃO LAGARES VALADARES, e, de forma subsidiária, a 3ª reclamada, PADRÃO FLORESTAL LTDA., a pagarem ao reclamante indenização por danos morais, no valor de R\$ 30.000,00, indenização por danos estéticos no valor de R\$ 15.000,00, reparação por danos materiais na forma de pensão vitalícia, no valor mensal de R\$ 379,84, desde a data do acidente, sendo que as parcelas vencidas deverão ser pagas de uma só vez, e, quanto às vincendas, os reclamados deverão proceder à constituição de capital, no prazo de 60 dias, com o objetivo de resguardar o pagamento da pensão deferida, na forma do artigo 475-Q do CPC. Incidem juros a partir do ajuizamento da ação e correção monetária, a partir da data do julgamento, para os valores relativos aos danos morais e estéticos, de acordo com os índices aplicáveis nesta Justiça Especializada, cuja fixação está atualizada na data da condenação. Quanto à pensão mensal, devida a partir da data do acidente, a correção monetária incide nos termos do art. 39 da Lei nº 8.177/91.

Inverto os ônus da sucumbência, inclusive no que respeita ao pagamento dos honorários periciais, fixados em R\$ 1.500,00 (f. 575), a serem suportados pelos reclamados. Declaro, para fins do disposto no artigo 832, parágrafo 3º da CLT, que as verbas deferidas revestem-se de natureza indenizatória. Arbitro à condenação o valor de R\$ 60.000,00, com custas de R\$ 1.200,00, a cargo dos reclamados.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Oitava Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso; unanimemente, rejeitou a argüição de ilegitimidade passiva *ad causam* suscitada em contra-razões pela 3a. reclamada PADRÃO FLORESTAL LTDA.; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para, julgando procedente em parte a ação, condenar o reclamado, SEBASTIÃO LAGARES VALADARES, e, de forma subsidiária, a 3ª reclamada, PADRÃO FLORESTAL LTDA., a pagarem ao reclamante indenização por danos morais, no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), indenização por danos estéticos no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), reparação por danos materiais na forma de pensão vitalícia, no valor mensal de R\$ 379,84 (trezentos e setenta e nove reais e oitenta e quatro centavos), desde a data do acidente, sendo que as parcelas vencidas deverão ser pagas de uma só vez, e, quanto às vincendas, os reclamados deverão proceder à constituição de capital, no prazo de 60 dias, com o objetivo de resguardar o pagamento da pensão deferida, na forma do artigo 475-Q do CPC; incidem juros a partir do ajuizamento da ação e correção monetária, a partir da data do julgamento, para os valores relativos aos danos morais e estéticos, de acordo com os índices aplicáveis nesta Justiça Especializada, cuja fixação está atualizada na data da condenação; quanto à pensão mensal, devida a partir da data do acidente, a correção monetária incide nos termos do art. 39 da Lei nº 8.177/91; inverteu os ônus da sucumbência, inclusive no que respeita ao pagamento dos honorários periciais, fixados em R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) (f. 575), a serem suportados pelos reclamados; declarou, para fins do disposto no artigo 832, parágrafo 3º da CLT, que as verbas deferidas revestem-se de natureza indenizatória; arbitrou à condenação o valor de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), com custas de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), a cargo dos reclamados.

Belo Horizonte, 15 de outubro de 2008.

DENISE ALVES HORTA
Desembargadora Relatora

Comentário*

É com uma alegria incomensurável que aceitei o convite da Escola Judicial do TRT3 para fazer um comentário sobre a decisão precursora a ser publicada na Revista 103 do nosso Regional.

E não é apenas o tema instigante da decisão que me chama a atenção, mas, sobretudo, a Relatora do acórdão, nada mais, nada menos que a Desembargadora Denise Alves Horta, com quem tenho trabalhado de maneira mais próxima ao longo dos últimos anos, inicialmente na própria Escola Judicial, quando Dra. Denise, então Conselheira, alavancou nossa Revista, visando a obter melhores avaliações junto à classificação Qualis/Capes, e, posteriormente, no Programa Trabalho Seguro, de iniciativa do TST/CSJT, bem como no Comitê de Saúde de nosso Regional.

Magistrada ímpar, dedicada, com energia inesgotável e de uma inteligência rápida e profunda, a Desembargadora Denise tem demonstrado, através de sua atuação junto ao Programa Trabalho Seguro nos últimos quatro anos, a grande preocupação que sempre teve com a saúde e segurança do trabalhador, tema central do acórdão ora publicado, que data de outubro de 2008.

Já nessa época, pouco menos de quatro anos depois da Emenda Constitucional 45, que introduziu no artigo 114 da Constituição Federal seu inciso VI, estabelecendo de forma clara a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar demandas envolvendo ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho, a decisão precursora em tela revela a preocupação de sua Relatora e também de todos os Desembargadores Votantes com a segurança do empregado, vítima de um acidente por falha mecânica do veículo que lhe causou amputação parcial da perna. Nesse sentido, a ementa do acórdão:

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. MOTORISTA. VEÍCULO COM BARRA DE DIREÇÃO DEFEITUOSA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. Qualquer lesão que comprometa a integridade física do indivíduo afigura-se como fato gerador de indenização por parte de quem, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, contribui para o evento (art. 186 do Código Civil). Assim, responde civilmente pelos danos morais,

* Comentário feito pela Juíza do Trabalho Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Titular da 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - MG.

materiais e estéticos decorrentes do infortúnio o empregador negligente no que tange às condições de segurança do veículo de sua propriedade utilizado pelo empregado, motorista, para o transporte de passageiros a cargo da empresa. Em tal hipótese, manifesta é a culpa do empregador que, ao determinar a realização de reparo na barra de direção do veículo, que apresentara defeito, não se certificou das suas efetivas condições de segurança quando do seu retorno da oficina, pelo que, colocando o veículo em circulação, ensejou grave acidente que implicou na amputação de parte da perna esquerda do empregado motorista.

Destaco que outro não tem sido o norte da Desembargadora Denise nos últimos anos em seu incansável trabalho de divulgar a importância da prevenção dos acidentes de trabalho, seja através das palestras que ministra ou visitas que realiza, seja através dos incontáveis eventos destinados aos mais variados públicos, objetivando, sempre, disseminar a política do trabalho seguro, sem acidentes, sem doenças.

Em tempos de pandemia, a preocupação foi dobrada e vários foram os renomados profissionais de saúde trazidos ao nosso Regional por iniciativa da Magistrada Denise Alves Horta na gestão do Programa Trabalho Seguro e à frente do Comitê de Saúde, pretendendo esclarecer os cuidados a serem tomados para se evitar o coronavírus, a preocupação com o retorno seguro ao trabalho presencial, bem como a divulgação da importância da vacinação, dentre outros destaques.

Aliás, como se verifica mais uma vez na decisão ora republicada, a preocupação é uma só: garantir saúde e segurança no trabalho, o que não ocorreu na demanda que então se analisava, considerando que o grave defeito na barra de direção do veículo não foi corretamente solucionado, como se verifica no seguinte trecho do julgado, *verbis*:

[...]

Outrossim, pontue-se que os empresários que exploram o transporte viário de pessoas devem atuar com extrema cautela e observância de todas as regras e normas trabalhistas, em especial as relacionadas à saúde e segurança do trabalho, a fim de proporcionar aos seus empregados condições de labor desejáveis e seguras, tornando o mais remoto possível o risco de acidentes.

Veja-se que, diante do problema apresentado pelo veículo, sobretudo na barra de direção, cumpria ao 1º reclamado, após a troca da referida peça, submeter o ônibus a vários testes, antes de permitir a sua circulação, para se certificar se, de fato, estava em perfeitas condições de uso, o que não

ocorreu, tanto que o acidente veio a acontecer. Tal situação revela a negligência do empresário no que tange ao seu dever de proporcionar transporte seguro aos passageiros que transportava, prevenindo e evitando acidentes. Cumpre ainda realçar que o empregador é que assume os riscos do seu negócio, sendo vedada a transferência desse ônus ao empregado. Não há dúvida de que houve falha humana que ensejou o acidente, pois o veículo não foi adequadamente reparado quando apresentou a falha noticiada na barra de direção. Assim sendo, como não restou provada a culpa exclusiva da vítima na hipótese, tampouco a ocorrência de caso fortuito ou força maior, afigura-se inequívoca a culpa do reclamado, proprietário do veículo e empregador do reclamante. O nexo causal também restou configurado, na medida em que as condições de trabalho do reclamante foram determinantes para não deixá-lo evitar o acidente.

No julgado, a Desembargadora Denise aplicou, com maestria, dispositivos constitucionais, trabalhistas e cíveis que tutelam harmonicamente o direito à integridade psicofísica do ser humano-trabalhador. Ela também abordou com profundidade questões alusivas às indenizações por danos morais, danos estéticos, lucros cessantes e pensão decorrentes do acidente do trabalho, além de declarar a responsabilidade da tomadora de serviços, pois, "[...] ainda que lícita, a terceirização não torna a empresa cliente imune a qualquer ônus, tampouco a autoriza a abster-se do dever de fiscalizar o correto cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora de serviços".

Nesse diapasão, considerando o diálogo normativo e os elementos dos autos, os quais foram trazidos na fundamentação do acórdão, houve a reforma da decisão de primeiro grau, na medida em que evidenciada a falta de cuidado com a manutenção do veículo, fato com o qual não se pode compactuar.

Conforme costuma repetir sempre a Exma. Relatora, nunca é demais lembrar que saúde e segurança no trabalho são coisas sérias ...

Enfim, acertou em cheio a Escola Judicial do TRT3 em trazer como decisão precursora um acórdão sobre o tema da lavra de tão brilhante e competente Magistrada, que, à frente do PTS Regional, tem semeado conhecimento e promovido a conscientização da importância de tal matéria, contribuindo sempre e de forma exemplar para o desenvolvimento de uma cultura efetiva de prevenção de acidentes do trabalho.

Belo Horizonte, novembro de 2021.



JURISPRUDÊNCIA
DO TRT DA
3ª REGIÃO

ACÓRDÃOS

TRT-0010891-13.2019.5.03.0000 (AR)

Publ. no “DE” de 13.08.2021

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27.06.2019

Valor da causa: R\$ 60.000,00

AUTORES: MARIA AUXILIADORA GUERRA AGUIAR, MARIA JOSÉ GUERRA PAIVA, WALTER LOURENÇO GUERRA

RÉUS: PAULO FRANCISCO GUERRA, OCTACÍLIO JOSÉ GUERRA, WILSON JOSÉ GUERRA, GUERRA DE GUERRA EMPREENDIMENTOS LTDA.

RELATORA: JAQUELINE MONTEIRO DE LIMA

EMENTA: AÇÃO RESCISÓRIA. COLUSÃO. Nos termos do inciso III do art. 966 do CPC, a decisão de mérito transitada em julgado pode ser rescindida quando *“resultar de dolo ou coação da parte vencedora em detrimento da parte vencida ou, ainda, de simulação ou colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei”*. Assim sendo, verificado, pelas circunstâncias dos autos, que a r. sentença rescindenda decorreu de colusão entre o reclamante da ação trabalhista originária e seu genitor, no intuito de prejudicar os demais herdeiros, é devida a sua desconstituição. E, em juízo rescisório, o processo subjacente deve ser extinto, sem resolução do mérito (entendimento da Orientação Jurisprudencial n. 94 da SDI-II do TST).

RELATÓRIO

Trata-se de ação rescisória, com pedido de tutela antecipada, ajuizada por MARIA AUXILIADORA GUERRA, MARIA JOSÉ GUERRA

PAIVA e WALTER LOURENÇO GUERRA (este representado por sua curadora - 2ª autora) em face de PAULO FRANCISCO GUERRA, OCTACÍLIO JOSÉ GUERRA e WILSON JOSÉ GUERRA, objetivando, com fulcro no art. 966, III, do CPC (simulação e colusão entre as partes), a desconstituição da r. sentença proferida nos autos do processo nº 0010184-03.2017.5.03.0069, oriundo da Vara do Trabalho de Ouro Preto.

Conferiram à causa o valor de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) e juntaram aos autos comprovante de depósito prévio, no importe de R\$ 3.000,00, correspondente a 5% do valor da causa na ação trabalhista.

Aos 02/07/2019, o i. Relator que me antecedeu concedeu à parte autora o prazo de 15 (quinze) dias para comprovar o pagamento integral do valor correspondente ao depósito prévio, nos termos do art. 836 da CLT.

Os autores se manifestaram conforme petição de ID bad70bc, requerendo a apreciação do pedido de tutela antecipada. Apresentaram, ainda, o comprovante de depósito prévio de ID 56bc3a2.

O i. Desembargador Relator que me antecedeu deferiu, então, a tutela de urgência pleiteada para determinar a suspensão da execução que se processa nos autos da ação trabalhista nº 0010184-03.2017.5.03.0069, até o julgamento final da presente rescisória (decisão de ID 4eef722, proferida aos 10/07/2019).

O 1º réu, PAULO FRANCISCO GUERRA, apresentou a defesa de ID 4d29919, acompanhada da declaração de pobreza de ID 3c66a3f e de documentos. Aduziu, em síntese, que não houve qualquer conluio ou colusão. Requereu fosse seja julgada improcedente a ação, com a condenação dos autores em custas, despesas processuais e honorários advocatícios. Pugnou, por fim, pela concessão dos benefícios da Justiça gratuita.

O 3º réu, WILSON JOSÉ GUERRA, por sua vez, apresentou a contestação de ID c229964, alegando, preliminarmente, a sua ilegitimidade passiva *ad causam* e a ausência de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido do processo. No mérito, aduziu que houve, sim, conluio, mas entre a 1ª autora, MARIA AUXILIADORA GUERRA, e os demais réus, PAULO FRANCISCO GUERRA e OCTACÍLIO JOSÉ GUERRA. Requereu a sua exclusão da lide, a extinção do processo, por ausência da Sra. Maria Auxiliadora Guerra como litisconsorte passiva necessária, ou, no mérito, a desconstituição da sentença proferida nos autos da ação trabalhista n. 0010184-03.2017.5.03.0069, com novo

juízo no processo e, caso assim não se entenda, a improcedência da ação, com a condenação dos autores ao pagamento de honorários advocatícios, bem como nas penas por litigância de má-fé.

Já o 2º réu, OCTACÍLIO JOSÉ GUERRA, apresentou a defesa de ID f9bfb6e, alegando, preliminarmente, o cerceamento do seu direito de defesa. No mérito, assevera que, após ser destituído formalmente da inventariança, não praticou quaisquer atos como inventariante, mas apenas como atos de administração da empresa reclamada, como procurador de sua sócia administradora, o que também ocorreu com a 1ª autora; não houve qualquer conluio; independentemente das relações de parentesco, os direitos trabalhistas do reclamante, 1º réu, devem ser preservados. Pugnou pela *“total improcedência dos pedidos dos requerentes, e pela intempestividade dos mesmos”*.

Requerida a produção de prova oral, foi determinada a expedição de Carta de Ordem à Vara do Trabalho de Ouro Preto, na qual tramitou o processo nº 0010184-03.2017.5.03.0069, para oitiva das testemunhas indicadas pelas partes e também para que fossem colhidos os depoimentos das partes (decisão de ID 52804d0).

A Carta de Ordem, devidamente cumprida, foi juntada sob o ID db66fe2.

Razões finais sob os IDs 6f66939, 87f186b e 469bd63.

O d. Ministério Público do Trabalho apresentou os pareceres de ID 4c69f4e e af765db.

Intimado a se pronunciar a respeito, à luz da petição dos autores de ID 7a52556, o d. Ministério Público do Trabalho, em manifestação da lavra da i. Procuradora Lutiana Nacur Lorentz, requereu fosse desconsiderado o parecer de ID af765db e considerado apenas o de ID 4c69f4e, opinando pelo conhecimento e provimento do pleito rescisório.

Aos 14/08/2020, esta d. Seção Especializada, por sua maioria, converteu o julgamento em diligência para determinar a citação da empresa Guerra e Guerra Empreendimentos Ltda. para, querendo, apresentar defesa na presente ação rescisória, vencidos o Exmo. Desembargador Marcus Moura Ferreira e o Exmo. Juiz Convocado Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, então Relator (certidão de ID e165ec4).

Os presentes autos me foram, então, redistribuídos.

Regularmente citada, a empresa Guerra e Guerra Empreendimentos Ltda., doravante denominada 4ª ré, apresentou

a defesa de ID f9c39b5, acompanhada da procuração de ID 06ed40c e dos documentos de ID 4684113 a 74a8efc, requerendo, preliminarmente, a extinção do processo por ausência de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e, no mérito, alegando a existência de conluio entre a autora MARIA AUXILIADORA GUERRA e os réus PAULO FRANCISCO GUERRA e OCTACÍLIO JOSÉ GUERRA, requerendo seja julgado *“procedente, portanto, o pedido rescisório, para desconstituir a sentença proferida nos autos da ação trabalhista nº 0010184-03.2017.5.03.0069”* e que seja *“designada nova instrução e julgamento”*, mas somente com a inclusão da 1ª autora no polo passivo da demanda. Caso assim não se entenda, pugna pela *“improcedência de todos os pedidos alinhavados na inicial, com a consequente manutenção da sentença rescisória e a condenação nas penas de litigância de má-fé por colocar em dúvida a idoneidade da Justiça do Trabalho, com a condenação dos Autores ao pagamento das custas processuais, além dos honorários advocatícios, com fulcro no princípio da reciprocidade, a serem fixados por V.Exa., nos termos do que prescreve a norma do artigo 791-A da CLT”*.

Aos 22/02/2021, concedi à 4ª ré o prazo de 05 dias para informar se tinha outras provas a produzir, salientando que igual prazo já havia sido concedido às demais partes do feito (decisão de ID 44fbc21), já tendo sido produzidas as provas por elas requeridas.

A 1ª autora requereu, então, a expedição de ofício para a 1ª Vara Cível de Ouro Preto para que certificasse os atos praticados pelo inventariante, o que restou indeferido pelas razões expostas no despacho de ID e8dec47.

Decorrido *in albis* o prazo concedido à 4ª ré, foram as partes intimadas a apresentar novas alegações finais, tendo a 1ª autora, o 3º réu e o 1º réu apresentado, respectivamente, as alegações de ID 5849640, da11097 e eb39328.

O d. Ministério Público do Trabalho, em sua manifestação de ID 98ffe22, reiterou os termos do parecer anterior.

A 1ª autora, em sua manifestação de ID 2c6c5c7, requereu o desentranhamento dos autos do parecer de ID af765db.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1 - Questão de ordem

Requeru a 1ª autora, em sua manifestação de ID 2c6c5c7, que fosse desentranhado o parecer de ID af765db, eis que erroneamente juntado, como admitiu a própria i. Representante do Ministério Público do Trabalho.

De fato, a i. Procuradora Lutiana Nacur Lorentz requereu fosse desconsiderado o parecer de ID af765db e considerado apenas o de ID 4c69f4e, o que será feito.

Desnecessário, porém, o “desentranhamento” dos presentes autos virtuais da peça de ID af765db, sendo suficiente a sua desconsideração, eis que juntada por equívoco.

2 - Admissibilidade

3 - Preliminar de nulidade do processo, por cerceio do direito de defesa do 2º réu

Aduz o 2º réu o cerceamento do seu direito de defesa, ao argumento de que só tomou ciência da presente ação rescisória em 25/12/2019.

Considerando, porém, que a defesa de ID f9bfb6e foi regularmente recebida, tem-se que o 2º réu não sofreu qualquer prejuízo, não havendo que se falar em cerceio do seu direito de defesa.

Preliminar rejeitada.

4 - Preliminar de ilegitimidade passiva

Sustenta o 3º réu, WILSON JOSÉ GUERRA, a sua ilegitimidade passiva. Assevera que só foi nomeado inventariante do espólio de seu falecido irmão José Afonso Guerra em 14 /11/2018, quando do trânsito em julgado da apelação cível nº 1.0461.17.002504-7/001, que manteve a remoção da inventariante MARIA AUXILIADORA GUERRA, 1ª autora, e confirmou a sua nomeação como inventariante. Diz que só assinou o termo de compromisso respectivo aos 26/07/2019, após o ajuizamento da presente ação rescisória, sendo patente a sua ilegitimidade para figurar no polo passivo da ação.

Sem razão.

A legitimidade passiva é aferida em relação àquele contra quem, em tese, pode ser oposta a pretensão deduzida em Juízo.

Por conseguinte, a simples indicação do 3º réu para figurar no polo passivo da demanda, como partícipe no conluio supostamente ocorrido, é o que basta para legitimá-lo para a causa.

Preliminar rejeitada.

5 - Preliminar de ausência de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido do processo

Requer o 3º réu a extinção do processo, sem resolução do mérito, por ausência de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido. Assevera que,

considerando a causa de pedir de que existia um conluio entre o 1º e 2º reclamados juntos ao inventariante da GUERRA E GUERRA EMPREENDIMENTOS entre o período da distribuição da ação trabalhista n. 0010184-03.2017.5.03.0069 em 08/02/2017 e o trânsito em julgado em 12/07/2017, é imprescindível a inclusão no polo passivo da presente ação rescisória da Sra. MARIA AUXILIADORA GUERRA, ora 1ª reclamante, pois somente foi removida da inventariança em 14/11/2018, com o trânsito em julgado de sua apelação, confirmando a remoção desta e a nomeação de Wilson José Guerra como inventariante.

Diz que colacionou petição, datada de 13/09/2017, que comprova que a 1ª autora, Maria Auxiliadora Guerra, praticou ato processual comprovando ser ela a responsável pela empresa reclamada, na condição de inventariante. Aduz que era obrigatória, assim, a participação da Sra. Maria Auxiliadora no polo passivo da presente ação rescisória. E, em se tratando de litisconsórcio passivo necessário, a sua citação era imprescindível para a correta formação da lide, devendo o processo ser extinto, sem resolução do mérito, por ausência de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido.

Na mesma linha, aduz a 4ª ré, GUERRA E GUERRA EMPREENDIMENTOS LTDA., que

considerando a causa de pedir de que existia um conluio entre o 1º e 2º reclamados juntos ao inventariante da GUERRA E GUERRA EMPREENDIMENTOS entre o período da distribuição da ação trabalhista n. 0010184-03.2017.5.03.0069 em 08/02/2017 e o trânsito em julgado em 12/07/2017, é imprescindível a inclusão no polo passivo da presente ação rescisória da Sra. MARIA AUXILIADORA GUERRA, ora 1ª reclamante, pois somente foi removida da inventariança em 14/11/2018, com o trânsito em julgado de sua apelação.

Requer, por conseguinte, a extinção do processo, sem resolução do mérito, na forma do art. 485, IV, do CPC.

Sem razão.

Conforme já exposto, a legitimidade passiva deve ser aferida em abstrato, considerando-se as alegações da parte autora na petição inicial.

Se os autores apontaram os ora réus como partícipes de conluio havido para prejudicá-los, bem como aos demais herdeiros do espólio do Sr. José Afonso Guerra, é evidente que a 1ª autora não pode figurar no polo passivo da ação, sob pena de se configurar a confusão entre os polos ativo e passivo da ação.

As alegações do 3º réu e da 4ª ré no sentido de que o verdadeiro conluio ocorreu entre a 1ª autora e o 1º e o 2º réus dizem respeito ao próprio mérito da presente ação rescisória, onde serão apreciados.

6 - Dos demais requisitos de admissibilidade

Superadas as preliminares, esclareço que foi carreada aos autos a sentença rescindenda (Id. b0cb888), cuja intimação da empresa reclamada, para ciência de seu teor, ocorreu em 03/07/2017 (Id. 7302565).

Em consulta ao sítio eletrônico deste Tribunal, constata-se o registro de que o trânsito em julgado da sentença proferida nos autos de nº 0010184-03.2017.5.03.0069 ocorreu em 12/07/2017, tendo sido respeitado o prazo de dois anos previsto no *caput* do art. 975 do CPC.

Além disso, foram colacionadas cópias de algumas peças da ação trabalhista proposta pelo 1º réu (petição inicial - Id. 3d6f314), do processo de inventário, e procurações assinadas por todos os

autores desta rescisória, contendo poderes específicos à propositura da ação rescisória, em observância ao disposto na OJ 151/SDI-I/TST (Id. ca0f713, ce712c9 e ce712c9).

O depósito prévio foi efetuado no valor de R\$ 9.052,41, correspondentes a 20% do valor atualizado da condenação, nos termos dos artigos e 2º, II, da Instrução Normativa 31/2007/TST.

Ainda que não tenha sido formulado pedido de novo julgamento da lide (art. 968, I, do CPC), mostra-se desnecessário o cumprimento de tal exigência técnica, uma vez que o art. 142 do CPC já estabelece o resultado da lide nas situações narradas na petição inicial, veja-se:

Art. 142. Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes, aplicando, de ofício, as penalidades da litigância de má-fé.

No mesmo sentido é a Orientação Jurisprudencial n. 94 da SDI-II do TST, a saber:

OJ-SDI2-94. AÇÃO RESCISÓRIA. COLUSÃO. FRAUDE À LEI. RECLAMATÓRIA SIMULADA EXTINTA. A decisão ou acordo judicial subjacente à reclamação trabalhista, cuja tramitação deixa nítida a simulação do litígio para fraudar a lei e prejudicar terceiros, enseja ação rescisória, com lastro em colusão. No juízo rescisório, o processo simulado deve ser extinto.

Pelo exposto, admito a presente ação rescisória.

7 - Mérito

8 - Da colusão entre as partes

Trata-se de ação rescisória, com pedido de tutela antecipada, proposta por MARIA AUXILIADORA GUERRA, MARIA JOSÉ GUERRA PAIVA e WALTER LOURENÇO GUERRA (este representado por sua curadora - 2ª autora), em face de PAULO FRANCISCO GUERRA, OCTACÍLIO JOSÉ GUERRA e WILSON JOSÉ GUERRA, objetivando, com

fundamento no art. 966, III, do CPC (simulação e colusão entre as partes), a desconstituição da r. sentença proferida nos autos do processo nº 0010184-03.2017.5.03.0069, oriundo da Vara do Trabalho de Ouro Preto.

Em face da sucessão de vários fatos, inúmeras defesas e multiplicidade de inventariantes, exsurge a necessidade de pormenorização do ocorrido.

Afirmam os autores que o reclamante da ação trabalhista alegou, na inicial, que trabalhou para a empresa GUERRA & GUERRA EMPREENDIMENTOS, no período de 01/03/2001 até 06/02/2012, e que foi readmitido 4 meses depois, sem que sua CTPS tivesse sido assinada no 2º período, sendo dispensado novamente em 30/06/2016, após a mudança de inventariante do espólio proprietário da reclamada. Nos autos daquela ação, afirmou o então reclamante (1º réu desta ação rescisória) que trabalhou em sobrejornada por 37 meses na empresa demandada, sem ter sua carteira assinada, não tendo usufruído férias e estando com seus salários atrasados em relação aos meses de fevereiro a junho de 2016, requerendo ainda indenização por danos morais sofridos por ocasião de sua demissão.

Esclarecem os autores que a empresa reclamada na referida ação trabalhista (GUERRA & GUERRA EMPREENDIMENTOS) é uma padaria, que compõe parte dos bens do espólio deixado por JOSÉ AFONSO GUERRA, cujo inventário tramita na Comarca de Ouro Preto, desde o ano de 2008.

O reclamante do processo nº 0010184-03.2017.5.03.0069 é filho de OCTACÍLIO JOSÉ GUERRA (2º réu), que atuou como 1º inventariante nos autos do inventário do Sr. José Afonso Guerra e que permaneceu à frente do espólio do ano de 2008 até meados de 2016, quando a 1ª autora, Sra. MARIA AUXILIADORA, assumiu o encargo de inventariante perante o Juízo Cível da comarca de Ouro Preto. Ressaltam os autores que o 1º réu, então reclamante, reside no mesmo endereço de seu pai (1º inventariante), que geria o espólio da empresa que figurava como reclamada nos autos da ação trabalhista e que, embora formalmente o pai tivesse sido removido da inventariança por meio de sentença datada de 04/10/2013, naquela época foi nomeado apenas um inventariante dativo, que jamais assumiu de fato a empresa, que permaneceu sendo gerida de fato por OCTACÍLIO JOSÉ GUERRA até 20/06/2016, quando a 1ª autora assumiu esta atribuição.

Dessa forma, afirmam que o conflito noticiado na ação trabalhista nunca existiu, servindo a ação trabalhista proposta pelo filho do então inventariante apenas para obtenção de fim ilícito, que está causando prejuízo aos demais herdeiros.

Neste aspecto, esclarecem os autores que o reclamante prestou serviços para a então reclamada apenas no período em que teve sua CTPS assinada (até 06/02/2013), sendo que desde o falecimento do seu tio passou a exercer a gestão do negócio juntamente com seu pai, com convergência de interesses - *affectio societatis* - e não com a subordinação típica da relação de emprego. Ocorre que o reclamante, ora 1º réu, afirmou na ação trabalhista que continuou trabalhando sem ter a carteira de trabalho assinada, exatamente no período em que seu pai ainda estava à frente da gestão da empresa, sendo que, na data do ajuizamento da ação, o tio, WILSON JOSÉ GUERRA, estava atuando à frente do inventário.

Ressaltam os autores que o então reclamante não estava trabalhando para a reclamada no período constante da ação trabalhista, pois estava desenvolvendo atividades empresariais com negócio próprio, conforme demonstram os documentos juntados aos autos.

Assim, afirmam que, ao perder o 2º réu a atribuição de inventariante, o 1º réu, seu filho, resolveu ajuizar ação trabalhista visando a obter vantagem sobre os demais herdeiros, sendo que, durante todo o processo, nenhum dos demais herdeiros teve ciência da ação.

Salientam que os demais herdeiros tiveram vários desentendimentos com o pai do reclamante da ação trabalhista porque, embora judicialmente destituído da inventariança (ano de 2013), ele continuava com atos de gestão perante a empresa. Esclarecem que, no ano de 2016, a 1ª autora chegou a assumir o encargo de inventariante, mas também foi destituída desta atribuição por força de ação movida por WILSON JOSÉ GUERRA, que atua como inventariante até a presente data, e que estaria agindo em conluio com o reclamante da ação trabalhista.

No que tange especificamente às intercorrências relativas à ação trabalhista, afirmam que a 1ª autora foi destituída do cargo de inventariante em 12/05/2017, sendo que, em 15/03/2017, foi expedida notificação para a audiência da ação trabalhista proposta pelo 1º réu, sendo que, apesar da notificação válida, não houve comparecimento

da reclamada, o que redundou em revelia (sentença rescindenda - Id. b0cb888), com procedência da ação.

Afirmam que a reclamada ficou ciente de todos os atos do processo e somente começou a se manifestar após o trânsito em julgado, quando os cálculos de liquidação já apontavam o valor de R\$ 305.207,98.

Em 03/07/2018, os cálculos foram homologados e iniciou-se a execução, com determinação de bloqueio de valores na conta da reclamada.

Salientam que a real intenção dos partícipes deste conluio é de que seja feita penhora de um bem do espólio, que possui 2 imóveis na cidade de Ouro Preto, bem como a concessão de 50% da Rádio Liberdade. Ou seja, o processo trabalhista teria sido utilizado para fins ilícitos, uma vez que todo o processo tramitou sem oposição, apesar da legitimidade da citação e das intimações, exatamente para que se operasse a revelia e, ao final, a execução recaísse sobre os bens do espólio.

Com base nos argumentos acima expostos, rogam pela rescisão da sentença proferida nos autos do processo nº 0010184-03.2017.5.03.0069, pela configuração de lide simulada e colusão entre as partes com intuito de fraudar a lei (art. 966, III, do CPC) e, em sede de tutela antecipada, requereram a suspensão da execução nos autos da ação trabalhista subjacente até o julgamento final desta ação rescisória.

O 1º réu, PAULO FRANCISCO GUERRA, apresentou a defesa de ID 4d29919, acompanhada da declaração de pobreza de ID 3c66a3f e de documentos. Aduziu, em síntese, que não houve qualquer conluio ou colusão; após um período de labor para a reclamada da ação originária com registro em sua CTPS, foi dispensado pela sócia administradora, esposa do 3º réu, em fevereiro de 2013, sendo recontratado em junho de 2013, ali permanecendo até 2016; como não recebeu os valores que lhe eram devidos, ajuizou reclamação trabalhista, da qual todos os herdeiros estavam cientes; se o processo originário correu à revelia, tal se deu pela incúria dos inventariantes anteriores, sendo certo que a 1ª autora era a inventariante até o período do ajuizamento da ação, das audiências realizadas e da prolação de sentença; a 1ª autora foi removida da inventariança, em 2018, por atos de desídia e negligência; o simples fato de ser sócio de outras empresas, no período de junho de 2013 a julho de 2016, em nada interfere na relação empregatícia efetivamente mantida com a empresa reclamada, uma vez que o sócio não precisa

estar presente no estabelecimento para que este funcione, sendo certo, ainda, que as duas últimas empresas indicadas foram fundadas após julho de 2016. Diz que resta clara a má-fé da 1ª autora, eis que, quando lhe era conveniente, se intitulava representante da reclamada para, atualmente, alegar que sequer sabia do ajuizamento da ação trabalhista originária; ainda que o 3º réu não tenha atuado defendendo os interesses do espólio de José Afonso Guerra, o reclamante não pode ser responsabilizado por tal fato, visto que ajuizou reclamação trabalhista de boa-fé, amparado por testemunhas e pela verdade dos fatos. Requer seja julgada improcedente a ação, com a condenação dos autores em custas, despesas processuais e honorários advocatícios. Pugna, por fim, pela concessão dos benefícios da Justiça gratuita.

O 3º réu, WILSON JOSÉ GUERRA, de sua vez, apresentou a contestação de ID c229964, alegando, no mérito, que houve, sim, conluio, mas entre a 1ª autora, MARIA AUXILIADORA GUERRA, e os demais réus; a 1ª autora era a administradora da empresa reclamada no período da citação e intimações na reclamação trabalhista originária, só tendo sido nomeado inventariante em 26/07/2019, ou seja, após o trânsito em julgado da sentença rescindenda; desde que teve ciência da ação trabalhista realizou diversos atos visando a sanar as inúmeras nulidades ali ocorridas; a real intenção dos partícipes do conluio é que seja feita a penhora de um dos imóveis do espólio, em detrimento dos demais herdeiros; a 1ª autora só ajuizou a presente ação rescisória para se vingar da sua remoção do posto de inventariante, nos autos da ação de n. 0538402-56.2008.8.13.0461; tanto é assim que os autores não postulam o novo julgamento da ação originária, mas apenas a remessa de ofício à 1ª Vara Cível da Comarca de Ouro Preto, onde tramita o processo de inventário. Requereu a sua exclusão da lide, a extinção do processo, por ausência da Sra. Maria Auxiliadora Guerra como litisconsorte passiva necessária, ou, no mérito, a desconstituição da sentença proferida nos autos da ação trabalhista n. 0010184-03.2017.5.03.0069, com novo julgamento no processo e, caso assim não se entenda, a improcedência da ação.

Já o 2º réu, OCTACÍLIO JOSÉ GUERRA, apresentou a defesa de ID f9bfb6e, alegando, no mérito, que, após ser destituído formalmente da inventariança, não praticou quaisquer atos como inventariante, mas apenas atos de administração da empresa reclamada, como procurador de sua sócia administradora, o que também ocorreu com a 1ª autora;

não houve qualquer conluio; independentemente das relações de parentesco, os direitos trabalhistas do reclamante, 1º réu, devem ser preservados. Pugna pela *“total improcedência dos pedidos dos requerentes, e pela intempestividade dos mesmos.”*

A 4ª ré, por fim, apresentou a defesa de ID f9c39b5, aduzindo, no mérito, a existência de conluio entre a 1ª autora, MARIA AUXILIADORA GUERRA, e os réus PAULO FRANCISCO GUERRA e OCTACÍLIO JOSÉ GUERRA. Assevera que o 3º réu, Sr. WILSON JOSÉ GUERRA, só foi nomeado inventariante do espólio em 26/07/2019, sendo a 1ª autora, Sra. MARIA AUXILIADORA GUERRA, inventariante no período compreendido entre a distribuição da ação originária, em 08/02/2017, e a citação para comparecimento à audiência trabalhista, ocorrida em 29/04/2017. Assevera que a real intenção dos partícipes deste conluio é de que fosse feita a penhora de um bem do espólio, prejudicando os demais herdeiros, e, no caso específico da 1ª autora, a vingança pela sua remoção do posto de inventariante da ação de n. 0538402-56.2008.8.13.0461. Pondera que o escopo maquiavélico da 1ª autora, no intuito de prejudicar seu irmão, alterando a verdade dos fatos, fica evidente quando se observa que ela não requer o novo julgamento da lide originária, mas a remessa de ofício à 1ª Vara Cível da Comarca de Ouro Preto, onde tramita o processo de inventário. Requer, por conseguinte, seja julgado procedente *“o pedido rescisório, para desconstituir a sentença proferida nos autos da ação trabalhista nº 0010184-03.2017.5.03.0069”* e que seja *“designada nova instrução e julgamento”*, mas somente com a inclusão da 1ª autora no polo passivo da demanda. Caso assim não se entenda, pugna pela *“improcedência de todos os pedidos alinhavados na inicial, [...]”*

Ao exame.

Como se sabe, em se tratando de ação rescisória fundada no item III do art. 966 do CPC, mostra-se muitas vezes difícil a produção de prova robusta do conluio, até porque o intento das partes envolvidas, em casos tais, é valer-se do processo para obter vantagem indevida, utilizando todos os expedientes ao seu alcance para induzir o Juízo originário a erro. Assim sendo, possível a desconstituição do julgado com base em indícios da fraude perpetrada.

E é essa, exatamente, a hipótese dos autos, em que há fortes indícios de que a sentença rescindenda decorreu de colusão entre as partes no intuito de prejudicar os demais herdeiros do espólio.

Com efeito, deflui da prova documental que, à época do falecimento do Sr. José Afonso Guerra, o seu curador era o 3º réu, Wilson José Guerra (ID 822fc87 - Pág. 4), tendo sido nomeado inventariante, inicialmente, o 2º réu, Octacílio José Guerra, aos 22/08/2008 (ID 822fc87 - Pág. 5). Todavia, em 27/08/2012, alegando danos ao espólio, o Sr. Wedson José Guerra, que não é parte na presente ação rescisória, requereu a remoção do Sr. Octacílio da inventariança, o que foi deferido aos 04/10/2013, ocasião em que foi nomeado, como inventariante dativo, o administrador Filipe Vieira Babsky (ID 58de56d). Aos 15/04/2016, a MM. Juíza de Direito da 1ª Vara da Comarca de Ouro Preto, ao fundamento de “*omissão do inventariante dativo, que nada fez até o momento*”, destituiu-o (ID f987cb7 Pág. 4) e nomeou, como inventariante, no dia 20/06/2016, a 1ª autora, Sra. Maria Auxiliadora (ID f987cb7 - Pág. 6). Entretanto, o 3º réu, Sr. Wilson, interpôs o Incidente Processual de Remoção de Inventariante que foi julgado procedente, com a destituição da Sra. Maria Auxiliadora do cargo de inventariante e nomeação, como tal, em 19/01/2018, do Sr. Wilson (ID ee1c2a2), o qual, todavia, só assinou o termo correspondente em 26/07/2019 (ID f3ec91d).

Lado outro, deflui dos autos que o 1º réu, PAULO FRANCISCO GUERRA, ajuizou reclamação trabalhista, em 11/01/2017, em face da empresa Guerra e Guerra Empreendimentos Ltda. (documentos de ID 3d6f314 a e96fdb). E, embora a empresa reclamada tenha sido regularmente citada, por oficial de justiça, na pessoa da sua secretária Natália da Conceição Moutinho (certidão de devolução de mandado de ID d6e6de5 - pág. 03), permaneceu revel, não tendo comparecido em Juízo, tendo sido proferida a r. sentença rescindenda em 12/06/2017 (ID b0cb8880).

Assim restou incontroverso nos autos que o 1º réu é filho do 2º réu, OCTACÍLIO JOSÉ GUERRA, e sobrinho do falecido Sr. JOSÉ AFONSO GUERRA, sócio proprietário da padaria reclamada. Também é incontroverso que o réu/reclamante laborou por um período para a empresa reclamada, com anotação em sua CTPS, de 01/03/2001 a 06/02/2013, referindo-se a sentença rescindenda a pedidos formulados relativamente ao período posterior à suposta recontração do reclamante, de 01/06/2013 a 30/07/2016.

E, embora o 1º réu tenha declarado, em seu depoimento pessoal de ID db66fe2, que “*se desligou da padaria por iniciativa própria porque queria resolver questões pessoais; que isso ocorreu em 2010 ou 2011;*”

que voltou 4 meses depois a convite do Sr. Wilson; que trabalhava há 4 ou 5 anos quando foi dispensado pela Sra. Maria Auxiliadora”, o próprio 2º réu afirmou que:

*Paulo foi admitido pelo irmão do depoente, Sr. Afonso; que, quando assumiu a inventariança, ele já trabalhava na padaria; que foi o depoente quem demitiu o Sr. Paulo pouco antes da Sra. Maria Auxiliadora assumir a inventariança; **que o Sr. Paulo saiu da padaria e depois foi chamado para trabalhar novamente porque a padaria entrou em crise durante o período em que ele ficou ausente; que o depoente era o inventariante; que a CTPS dele não foi assinada porque teria que ter comum acordo com os herdeiros e eles não concordaram na época; que o depoente administrava a padaria não na condição de inventariante, mas como procurador da sócia Sra. Rosângela, cunhada do depoente.** (ata de audiência de ID db66fe2- grifei).*

Ou seja, além da contradição nos depoimentos do 1º e do 2º réus acerca de quem teria dispensado o reclamante, no período objeto da lide originária, se a Sra. Maria Auxiliadora ou o Sr. Octacílio, restou suficientemente comprovado que, no aludido período, era o Sr. Octacílio, pai do 1º réu, quem estava na administração da padaria.

Lado outro, declarou também o 1º réu que:

o depoente é sócio de outra empresa, uma boate, que é administrada pelo seu sócio Leandro; que abriu uma padaria em Lafaiete há 2 anos; [...] que a Sra. Rosângela não administrava de fato a padaria; que ela constava como sócia porque havia necessidade de um sócio; que a padaria era administrada de fato pelos 3 inventariantes; que, se ela esteve no local 5 vezes, foi muito; que a Sra. Rosângela assinava os papéis com o aval dos outros inventariantes; que Felipe Babsky foi nomeado pela Justiça para ser inventariante; que ele não administrou de fato o patrimônio porque os irmãos não chegaram a um consenso sobre o pagamento dele; que depois da remoção do Sr. Otacílio até a Sra. Maria Auxiliadora assumir, a padaria foi administrada pela Sra. Rosângela; que os funcionários tocavam a padaria. (ID db66fe2).

Ora, embora nada obste a existência de relação de emprego entre membros da mesma família, não deixa de causar estranhamento o fato de o reclamante, ora 1º réu, ter sido readmitido por seu genitor, em 01/06/2013, sem a anotação em CTPS, e por ele dispensado aos 30/07/2016, sem o pagamento das verbas rescisórias, dos salários de fevereiro a julho daquele ano e sem ter usufruído férias em todo esse período, tal como alegado na petição inicial da reclamação trabalhista originária.

Também causa espanto o fato de a empresa reclamada ter sido devidamente citada, por oficial de justiça, na pessoa da sua secretária Natália da Conceição Moutinho, no endereço informado na petição inicial da reclamação trabalhista (Praça Barão do Rio Branco, n. 35, Bairro Pilar, Ouro Preto/MG), e, mesmo assim, tenha permanecido inerte, dando causa à revelia e deixando até mesmo de interpor recurso ordinário, vindo a arguir nulidade, por ausência de citação válida, apenas em 30/07/2017 (documento de ID 80b746a).

Em nada altera o presente panorama jurídico o fato de, em 20/06/2016, a 1ª autora ter sido nomeada inventariante do espólio de seu falecido irmão, Sr. José Afonso, sócio proprietário da padaria reclamada. Isso porque não há provas, nestes autos, de que o espólio tenha sido comunicado do ajuizamento de reclamação trabalhista contra a padaria, e tampouco que a Sra. Maria Auxiliadora tenha sido comunicada do fato, sendo certo que a citação foi realizada em nome da secretária Natália e, conforme declarou o 1º réu, *“os funcionários tocavam a padaria”* (depoimento pessoal de ID db66fe2).

Doutro tanto, e não obstante as declarações da testemunha Ambrósio Silva, no sentido de que *“trabalhava na padaria entre 2013 e 2016, durante todo o período; que o Sr. Paulo era o gerente do local nesse período”* (ata de audiência de ID db66fe2), não se mostra verossímil o labor do reclamante, como gerente da padaria reclamada (a qual, repita-se, era de propriedade do espólio de seu falecido tio e da Sra. Rosângela, esposa do 3º réu, Sr. Wilson, e administrada, no período, pelo 2º réu, Sr. Octacílio), ao mesmo tempo em que atuava como sócio administrador das empresas G & P Eventos Ltda., danceteria aberta em 31/11/2012 e com sede em Congonhas, e Galepa Restaurante e Choperia Ltda., fundada em 07/02/2014 no Município de Conselheiro Lafaiete (documentos de ID f7dc5ef).

Nem se diga, aqui, que o sócio não precisa, necessariamente, comparecer à empresa, como alegou o 1º réu em sua defesa de ID 4d29919. Isso porque, conforme demonstra a Certidão Específica emitida pela JUCEMG, o 1º réu não era mero sócio, mas sócio administrador de tais empresas, além de outras duas fundadas em período posterior à sua controversa dispensa imotivada em 30/07/2016, efetuada, segundo o 1º réu, pela autora Maria Auxiliadora e, conforme o 2º réu, por ele próprio, Sr. Octacílio, genitor do 1º réu.

E, como bem observou a i. representante do Ministério Público do Trabalho, é de se estranhar que o 1º réu, então reclamante, percebesse, como gerente de uma padaria, “4 salários mínimos ao mês, e pior, que uma conta trabalhista de três anos de contrato de emprego (supostamente) resulte num valor vultoso de R\$ 291.157,23!” (parecer de ID af765db).

Não passa despercebido, ainda, que o falecido Sr. José Afonso era proprietário de considerável patrimônio (nas palavras do réu Paulo Francisco Guerra,

quando faleceu, o Sr. Afonso tinha a padaria, a rádio, a casa residencial da Rua Alvarenga, Bairro Bom Jesus, a casa da Rua Antônio de Albuquerque, um sítio em Lavras Novas e uma casa em Congonhas; que todos os bens ainda existem; que metade da casa da Rua Alvarenga, Bairro Bom Jesus, pertence ao Sr. Wilson e ele administra o local; que o Sr. Wilson também administra a rádio e é dono da metade dela, pois comprou do outro sócio; [...] que o Sr. Afonso tinha 2 carros quando faleceu e estes eram alugados para a padaria.

E que, após o seu falecimento, instalou-se forte animosidade entre os herdeiros, tendo a autora Maria Auxiliadora declarado que:

após o falecimento do Sr. Afonso, o pai do Sr. Paulo (Sr. Otacílio) “invadiu a padaria”, tomou conta do negócio, deu entrada no inventário e foi nomeado inventariante; [...] que em 2012 o Sr. Edson, irmão do Sr. Otacílio, entrou com uma ação de prestação de contas contra este e pedindo a remoção dele da inventariança; que em 2013, houve tal remoção e foi nomeado um síndico para ser inventariante; que o síndico afirmou ter tido dificuldade

para tomar conta do espólio porque estava sendo impedido pelo Sr. Otacílio e não tomou posse do cargo; que Maria José, Wilson e Walter deram uma declaração à Juíza pedindo para nomear a depoente como inventariante; que o processo de prestação de contas do Sr. Otacílio transitou em julgado e a Juíza decretou a indisponibilidade de seus bens; que foi nomeada inventariante em março ou abril de 2017, mas a depoente também teve dificuldade de assumir o espólio; que comunicou o fato à Juíza; que a Juíza lavrou o termo de inventariante em junho/2017 e disse que em caso de dificuldade a depoente deveria acionar a polícia; que, quando assumiu a padaria, o Sr. Otacílio estava no local e chamou o Sr. Paulo; que a depoente disse que estava lá para assumir o negócio “numa boa”, mas, se eles não permitissem, chamaria a polícia; que eles saíram e a depoente assumiu o negócio. (ata de ID db66fe2, grifos nossos).

Tal animosidade deflui nitidamente ainda das defesas apresentadas, tendo o réu Paulo Francisco Guerra declarado que a 1ª autora foi removida da inventariança “por ter recebido um cheque de uma das empresas que compõem o espólio e não ter depositado os valores judicialmente” (contestação de ID 4d29919), e o 3º réu afirmou que a 1ª autora ajuizou a presente ação rescisória

por revanchismo face ao seu irmão WILSON JOSÉ GUERRA, pretendendo utilizar a desconstituição da sentença trabalhista, por intermédio da presente ação rescisória, para tentar prejudicá-lo como inventariante na ação civil 0538402-56.2008.8.13.0461. (defesa de ID c229964).

No mesmo sentido foi a defesa da 4ª ré (ID f9c39b5, Pág. 11). Já o 2º réu aduziu que

a requerente em pauta assumiu a inventariança do espólio de JOSÉ AFONSO GUERRA por pouco tempo com uma desastrosa administração, pois desviando mercadorias da Reclamada para seu estabelecimento na cidade de Congonhas, sem falar nos desvios de dinheiros relativos ao movimento das vendas durante o carnaval de 2017. Houve até uma ocorrência policial perante a Delegacia de Polícia

de Ouro Preto, o valor aproximado foi de R\$ 70.000,00 (setenta mil reais), que não foram restituídos ao espólio até o presente momento. Diante de tantas irregularidades a sócia administradora ROSÂNGELA VECHIA GUERRA revogou a procuração, e seu esposo WILSON JOSÉ GUERRA requereu o seu afastamento de imediato como inventariante, que foi concedido pelo juiz de direito da primeira vara cível de Ouro Preto. (ID f9bfb6e).

Ora, encontrando-se a família em tal situação, de animosidade, brigas, controvérsias, sucessivas nomeações e destituições de inventariantes, honrando o nome da família com a “guerra” instaurada, é difícil conceber que uma reclamação trabalhista de tal porte ajuizada pelo filho de um dos herdeiros e ex-inventariantes do espólio não fosse ferrenhamente contestada, palco de produção de prova testemunhal e conturbada tramitação. Mas estranhamente fluiu sem defesa e total inércia da reclamada, subsumindo-se daí que se trata de conluio com o intuito de fraudar o espólio.

Por todo o exposto, considero que há fortes indícios de que, de fato, os réus agiram em conluio para ajuizar reclamação trabalhista e, propositalmente, deixá-la correr à revelia, tudo no intuito espúrio de fraudar o inventário do Sr. José Afonso Guerra e prejudicar os demais herdeiros do seu espólio.

Nem se argumente, aqui, que o verdadeiro conluio seria entre o 1º e o 2º réus e a 1ª autora, que pretendia se vingar por ter sido destituída da inventariança, como sustentaram, em suas respectivas contestações, o 3º réu e a 4ª ré. A uma, porque nada foi provado aqui neste sentido, e, a duas, porque, conforme restou incontroverso nos autos, a outra sócia da padaria, além do falecido Sr. José Afonso, era a Sra. Rosângela, esposa do 3º réu. E, ainda que o Sr. Wilson, 3º réu, tenha declarado que a sua esposa era “*administradora pro forma e nunca entrou na padaria*”, o 1º réu, embora aduzindo, inicialmente, que “*a Sra. Rosângela não administrava de fato a padaria*”, admitiu, ao final do seu depoimento, que “*depois da remoção do Sr. Otacílio até a Sra. Maria Auxiliadora assumir, a padaria foi administrada pela Sra. Rosângela.*”

De todo modo, o que emerge dos presentes autos é que o 1º réu, maliciosamente, ajuizou reclamação trabalhista que, propositadamente, correu à revelia da empresa, no nítido intuito de

obter vantagem indevida, em detrimento dos demais herdeiros do *de cujus*, antigo proprietário da empresa ré.

E, em hipóteses como estas, a solução que se vislumbra, em juízo rescisório, é a extinção do processo originário, sem resolução do mérito.

Veja-se, neste sentido, o disposto na Orientação Jurisprudencial n. 94 da SDI-II do TST:

OJ-SDI2-94. AÇÃO RESCISÓRIA. COLUSÃO. FRAUDE À LEI. RECLAMATÓRIA SIMULADA EXTINTA. A decisão ou acordo judicial subjacente à reclamação trabalhista, cuja tramitação deixa nítida a simulação do litígio para fraudar a lei e prejudicar terceiros, enseja ação rescisória, com lastro em colusão. No juízo rescisório, o processo simulado deve ser extinto.

Neste sentido, assim já decidiu o Col. TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DO CPC DE 1973. ART. 485, III, CPC DE 1973. INDÍCIOS DA OCORRÊNCIA DE COLUSÃO ENTRE AS PARTES LITIGANTES NA AÇÃO PRIMITIVA. DESCONSTITUIÇÃO DA COISA JULGADA E EXTINÇÃO DO PROCESSO SIMULADO. 1. Ação rescisória em que o Ministério Público do Trabalho alega a existência de colusão, sustentando que a reclamação trabalhista foi intentada com o objetivo de fraudar a lei e prejudicar direito hereditário de alguns herdeiros do falecido reclamado. 2. O contexto dos autos demonstra que há fortes indícios de que o reclamante e alguns dos herdeiros que compõem a sucessão reclamada simularam conflito de interesse com o propósito de fraudar a lei e prejudicar outros herdeiros, utilizando-se do aparato judiciário. Por exemplo, sem acostar qualquer prova documental aos autos primitivos, o reclamante alegou ter mantido relação de emprego com o de cujus, sustentando o cumprimento de extensa jornada de trabalho e postulando o pagamento de inúmeras verbas trabalhistas. A sucessão reclamada apresentou contestação genérica, inclusive sem negar a existência do liame de emprego e sem apresentar o contrato de uso de terra celebrado entre o reclamante e o de cujus. Contudo, o INSS informou, posteriormente, que o próprio reclamante comprovava o exercício de “atividades

como segurado especial em regime de economia familiar”, em terras cedidas pelo de cujus, em período contemporâneo ao do alegado vínculo de emprego. Na fase de execução, a sucessão reclamada noticiou ter descoberto que o reclamante cedeu integralmente o crédito trabalhista a um dos herdeiros, por R\$ 160.000,00, com pagamento imediato de R\$ 68.500,00. Na referida cessão, ajustou-se que, se os bens do espólio fossem levados a leilão, o reclamante daria lance no valor de seu crédito e demais dívidas do processo, a fim de arrematar os bens e depois transferi-los ao herdeiro cessionário, sendo que, para dar garantia ao cumprimento do ajustado, o reclamante/cedente comprometeu-se a manter como seu procurador o advogado que o representava. Ainda na etapa executiva, o reclamante ofereceu impugnação à avaliação do imóvel penhorado (uma fazenda), estimada pela serventuária encarregada do cumprimento do mandado de penhora em R\$ 3.793,10 o hectare. Na aludida impugnação, apresentada com o provável intuito de reduzir o valor do bem e facilitar a adjudicação que seria mais à frente requerida, o reclamante acostou avaliação de um corretor de imóveis, na qual indicado que o preço do hectare era estimado em R\$ 1.500,00. Constatou-se, porém, que o laudo de avaliação do corretor de imóveis, juntado aos autos primitivos pelo reclamante, fora pago pelo marido de uma das herdeiras do de cujus. 3. Diante de tal contexto e da patente desavença existente entre os herdeiros, revelada inclusive pelas sucessivas nomeações e destituições de inventariantes durante a tramitação da ação de inventário, é de se concluir que há indícios muito fortes de que alguns dos herdeiros, em conjunto com o reclamante, praticaram a conduta fraudulenta afirmada pelo Parquet, consubstanciada na tentativa de forjar a existência de uma relação empregatícia com o objetivo de impedir a partilha regular dos bens do de cujus. Recurso ordinário conhecido e provido. (Processo: RO - 39828.2011.5.04.0000; Órgão Judicante: Subseção II Especializada em Dissídios Individuais; Relator: Douglas Alencar Rodrigues; Julgamento: 02/06/2020; Publicação: 05/06/2020).

Por conseguinte, julgo procedente a presente ação rescisória para desconstituir a sentença proferida nos autos da reclamação

trabalhista de n. 0010184-03.2017.5.03.0069, id b0cb888, em juízo rescisório, extinguir o processo, sem resolução do mérito, tendo em vista a colusão.

Fica mantida a tutela de urgência deferida pelo i. Relator que me antecedeu para suspensão da execução que se processa nos autos da ação trabalhista originária até o trânsito em julgado da presente rescisória.

9 - Da justiça gratuita

Em suas razões finais, postulou o 1º réu, Paulo Francisco Guerra, sejam-lhe concedidos os benefícios da Justiça gratuita, também na presente ação rescisória, ao argumento de que é pobre no sentido legal e recebe remuneração menor do que 40% do teto da Previdência Social.

Ao exame.

Considerando que o próprio 1º réu admitiu, em sua defesa de ID 4d29919, que é empresário, sócio de quatro empresas distintas, reputo inverossímeis as suas alegações, no sentido de que auferir rendimentos inferiores a 40% do teto da Previdência Social, razão pela indefiro os benefícios da gratuidade de Justiça por ele postulados.

10 - Dos honorários advocatícios/litigância de má-fé

Requereram os autores, em sua peça de ingresso, a condenação dos réus ao pagamento de honorários advocatícios, *“a serem arbitrados por este E. Tribunal.”*

O 1º réu, Paulo Francisco Guerra, postulou a condenação dos autores *“ao pagamento das custas e despesas processuais, bem como sejam condenados ao pagamento de honorários advocatícios.”*

Já o 3º réu, Sr. Wilson José Guerra, requereu a condenação dos autores nas penas por litigância de má-fé, ao argumento de que alteraram a verdade dos fatos, com o nítido intuito de induzir o juízo a erro. Pugnou, ainda, pela condenação dos autores em honorários advocatícios e, na hipótese de procedência da presente ação rescisória, pela sua fixação com parcimônia.

O 2º réu, Sr. Octacílio José Guerra, aduziu, por fim, que *“Não há o que comentar sobre cobrança de honorários, pois a Reclamada é Empresa Jurídica e deve responder por ela.”*

Por fim, postulou a 4ª ré a condenação dos autores a condenação nas penas por litigância de má-fé, *“por colocar em dúvida*

a idoneidade da Justiça do Trabalho”, bem como “ao pagamento das custas processuais, além dos honorários advocatícios.”

Considerando a procedência da presente ação rescisória, não há que se falar em condenação dos autores nas penas por litigância de má-fé.

Com base no art. 791-A da CLT e em conformidade com o previsto no § 2º do mesmo dispositivo consolidado, condeno os réus ao pagamento de honorários advocatícios em favor dos patronos dos autores, que ora fixo em 10% (dez por cento) sobre o valor dado à causa atualizado, considerando o nível de complexidade da lide, o grau de zelo dos procuradores e o tempo despendido para o trabalho realizado.

Em face da procedência da ação rescisória, fica mantida a tutela de urgência deferida para suspensão da execução que se processa nos autos da ação trabalhista originária até o trânsito em julgado da presente rescisória.

12 - Conclusão

Indefiro o pedido da 1ª autora de desentranhamento do parecer de ID af765db do Ministério Público. Rejeito as preliminares e admito a ação rescisória. No mérito, julgo-a procedente para desconstituir a sentença de id b0cb888, proferida nos autos da reclamação trabalhista de n. 0010184-03.2017.5.03.0069, em trâmite perante a Vara do Trabalho de Ouro Preto, e, em juízo rescisório, extinguir o processo, sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, X, do CPC.

Fica mantida a tutela de urgência deferida para suspensão da execução que se processa nos autos da ação trabalhista originária até o trânsito em julgado da presente rescisória.

Condeno os réus ao pagamento de honorários sucumbenciais aos patronos dos autores, no importe de 10% do valor dado à causa.

O depósito prévio deverá ser restituído aos autores após o trânsito em julgado desta decisão.

Custas, pelos réus, no importe de R\$ 1.800,00, calculadas sobre o valor dado à causa, rateadas em partes iguais pelos corréus, nos termos do artigo 87 do CPC.

Comunique-se a presente decisão ao d. Juízo da Vara do Trabalho de Ouro Preto, com cópia desta decisão.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Telepresencial da 2ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS (2ª SDI), hoje realizada, julgou o presente feito e, por unanimidade: indeferiu o pedido da 1ª autora de desentranhamento do parecer de ID af765db do Ministério Público; rejeitou as preliminares e admitiu a ação rescisória. No mérito, sem divergência, julgou-a procedente para desconstituir a sentença de id b0cb888, proferida nos autos da reclamação trabalhista de n. 0010184-03.2017.5.03.0069, em trâmite perante a Vara do Trabalho de Ouro Preto, e, em juízo rescisório, extinguir o processo, sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, X, do CPC. Ficou mantida a tutela de urgência deferida para suspensão da execução que se processa nos autos da ação trabalhista originária até o trânsito em julgado da presente rescisória. Condenou os réus ao pagamento de honorários sucumbenciais aos patronos dos autores, no importe de 10% do valor dado à causa. Determinou-se que o depósito prévio seja restituído aos autores após o trânsito em julgado desta decisão. Custas, pelos réus, no importe de R\$ 1.800,00, calculadas sobre o valor dado à causa, rateadas em partes iguais pelos corréus, nos termos do artigo 87 do CPC. Comunique-se a presente decisão ao d. Juízo da Vara do Trabalho de Ouro Preto, com cópia desta decisão. Unanimemente.

Tomaram parte do julgamento: Exmos. Desembargadores Jaqueline Monteiro de Lima (Relatora), Marcus Moura Ferreira (Presidente), Emerson José Alves Lage, Maria Stela Álvares da Silva Campos, Milton Vasques Thibau de Almeida, Rosemary de Oliveira Pires Afonso, José Marlon de Freitas, Weber Leite de Magalhães Pinto Filho; Juízes Convocados Ricardo Marcelo Silva, Maria Cristina Diniz Caixeta, Delane Marcolino Ferreira, Vitor Salino de Moura Eça e Leonardo Passos Ferreira.

Observações: Composição em conformidade com o artigo 54 do R.I deste Eg. Regional.

Férias: Exmos. Desembargadores Paulo Chaves Corrêa Filho, Taisa Maria Macena de Lima, Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes, Rodrigo Ribeiro Bueno e Marcos Penido de Oliveira (substituindo-os os Exmos. Juízes Maria Cristina Diniz Caixeta, Vitor Salino de Moura Eça, Delane Marcolino Ferreira, Ricardo Marcelo Silva e Leonardo Passos Ferreira, respectivamente).

Vinculada: Exma. Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima (passou a compor a 1ª SDI - parágrafo único do artigo 9º do R.I deste Eg. Regional).

Ausências justificadas: Exmos. Desembargadores Luís Felipe Lopes Boson e Antônio Gomes de Vasconcelos.

Julgamento adiado em sessão do dia 1º de julho de 2021, conforme Certidão Id 981494a.

Participação do d. Ministério Público do Trabalho: Procurador Dennis Borges Santana.

Sustentação oral: Dr. Carlos José Dias da Silva, pela Autora e Dra. Gilmara Nogueira Seixas, pelo 3º Réu.

Acolhida, por unanimidade, a sugestão do Exmo. Juiz Ricardo Marcelo Silva, determinando-se o envio do v. acórdão à Revista deste Egrégio Regional, para publicação.

Secretária: Márcia Regina Lobato.

Belo Horizonte, 05 de agosto de 2021.

JAQUELINE MONTEIRO DE LIMA
Relatora

TRT-01492-2009-023-03-00-4-RO

Publ. no "DE" de 07.06.2010

RECORRENTES: (1) WALNEY ALVES SODRÉ
(2) SUPERINTENDÊNCIA DE LIMPEZA URBANA
DE BELO HORIZONTE - SLU

RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: JUSTA CAUSA. SINTOMAS CRÔNICOS DE ALCOOLISMO. DESCARACTERIZAÇÃO. Para que se legitime qualquer justa causa aplicada, o empregador deve comprovar, de forma irrefutável, a culpa do empregado, a gravidade de seu comportamento, o imediatismo da rescisão, o nexo de causalidade entre a falta grave cometida e o efeito danoso suportado pelo empregador, além

da singularidade e proporcionalidade da punição. A dispensa com fulcro na justa causa também deve decorrer da contextualização da falta praticada, ou seja, a responsabilidade exclusiva do empregado deve ser apreciada no caso concreto, levando-se em conta o grau de capacidade de seu discernimento e as circunstâncias de meio, quais sejam, o tempo, os hábitos sociais, os valores, a profissão do próprio indivíduo e as características do seu ambiente de trabalho. *In casu*, na provável condição de alcoólatra e dependente químico, ao Reclamante não se pode imputar a culpa exclusiva de sua conduta tipificada pela Ré como “desidiosa”, evidenciando-se, de plano, a ausência de um dos principais requisitos que autorizariam a aplicação da pena máxima. É o que basta, portanto, para descaracterizar a justa causa, revelando-se acertada a decisão de primeiro grau, eis que a patologia que acomete o obreiro, nitidamente geradora de compulsão, clama por tratamento e não por punição, tanto que o vigente Código Civil, no seu art. 4º, inciso II, acoima de incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer, os ébrios habituais e os viciados em tóxicos.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recursos Ordinários, interpostos da sentença proferida pelo Juízo da 23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em que figuram, como Recorrentes, WALNEY ALVES SODRÉ e SUPERINTENDÊNCIA DE LIMPEZA URBANA DE BELO HORIZONTE - SLU, e, como Recorridos, OS MESMOS.

RELATÓRIO

O Juízo da 23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, através da r. sentença de f. 54/63, declarou a revelia da Reclamada, aplicando-lhe os efeitos da confissão ficta e, presumindo verdadeiros os fatos alegados pelo Reclamante, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação ajuizada por WALNEY ALVES SODRÉ em face da SUPERINTENDÊNCIA DE LIMPEZA URBANA DE BELO HORIZONTE

- SLU, para declarar a nulidade da dispensa efetuada por justa causa e determinar a reintegração do Autor ao emprego, devendo, ainda, a Reclamada proceder à retificação da CTPS obreira, tudo em conformidade com os parâmetros delineados no dispositivo sentencial de f. 62/63.

O Reclamante e a Reclamada apresentaram, respectivamente, os Embargos Declaratórios de f. 65/70 e 143/145, sendo ambos conhecidos e julgados parcialmente procedentes, na decisão de f. 187/189, para prestar esclarecimentos, excluir o pagamento das custas processuais a cargo da Reclamada, e para determinar a regra aplicável de incidência dos juros de mora.

O Reclamante interpôs o Recurso Ordinário de f. 191/196, pugnando a reforma da r. sentença, para que o pagamento dos salários vencidos não seja condicionado à sua submissão a diagnóstico e tratamento médico.

A Reclamada, por sua vez, interpôs o Recurso Ordinário de f. 198/212 (repetido em idênticos termos às f. 214/228), insurgindo-se contra a determinação sentencial pela reintegração do Autor ao emprego, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos e demais consectários legais, inclusive a retificação da CTPS obreira e a incidência de contribuição previdenciária sobre as parcelas deferidas.

Recíprocas contrarrazões às f. 230/244 e 253/258.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se nos autos, através do parecer de f. 261/262, em que opina pelo conhecimento e desprovimento meritório de ambos os apelos.

É o relatório.

VOTO

Juízo de admissibilidade

Preliminares arguidas em contrarrazões pelo reclamante

Inadmissibilidade do recurso patronal. Preclusão lógica. Violação ao princípio da dialeticidade. Ausência de interesse recursal

A despeito dos argumentos lançados pelo Reclamante, às f. 232/236, razão nenhuma lhe assiste no intento de ver inadmitido o Recurso Ordinário interposto pela Ré.

O imediato cumprimento da decisão reintegratória, conforme demonstrado pelos documentos de f. 245/247, resulta, precipuamente, da tutela antecipada concedida ao empregado em primeiro grau - de acordo com os esclarecimentos prestados à Reclamada à f. 188 da decisão dos Embargos Declaratórios - o que não implica a dedução pela falta de interesse patronal em reverter, através do apelo à segunda instância, o teor do referido decisório e tampouco se consubstancia em ato capaz de ocasionar a preclusão lógica.

Nesse sentido, as razões recursais aduzidas pela Reclamada às f. 198/212 (repetidas em idênticos termos às f. 214/228) revelam-se suficientemente concatenadas em confronto ao teor do julgado de origem, não havendo que se falar em “*violação do princípio da dialeticidade*” ou “*falta de vontade de recorrer*”.

Rejeito, pois, as aduções preliminares formuladas em contrarrazões, pelo Autor, e conheço dos Recursos Ordinários interpostos pelo Reclamante e pela Reclamada, visto que presentes os seus respectivos pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

Deixo de conhecer, contudo, do requerimento de tutela específica, formulado à f. 244 das contrarrazões obreiras, por impropriedade da via eleita.

Juízo de mérito

Inverto a ordem de apreciação dos recursos, visando a uma melhor adequação à dinâmica processual.

Recurso da reclamada

Dispensa por justa causa. Nulidade. Reintegração ao emprego

Por meio das aduções esposadas às f. 202/212 de seu apelo, a Reclamada, ora Recorrente, insurge-se contra a determinação sentencial pela reintegração do Autor ao emprego, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos e demais consectários legais, inclusive a retificação da CTPS obreira e a incidência de contribuição previdenciária sobre as parcelas deferidas.

Razão, contudo, não lhe assiste, conforme passo a fundamentar.

A dispensa por justa causa decorre da prática de uma falta grave pelo empregado, podendo esta ser definida como todo ato, ou

seqüência deles, cuja extrema gravidade conduza à supressão total da confiança necessária e indispensável na vinculação com o empregador, inviabilizando a continuidade da relação empregatícia.

A justa causa estrutura-se por meio de elementos imprescindíveis, os quais se devem verificar, de forma concomitante, para a sua caracterização.

Para que se legitime a justa causa aplicada, **o empregador deve comprovar, de forma irrefutável, a culpa do empregado**, a gravidade de seu comportamento, o imediatismo da rescisão (para que não se caracterize o perdão tácito), o nexo de causalidade entre a falta grave cometida e o efeito danoso suportado pelo empregador, além da singularidade e proporcionalidade da punição.

A dispensa com fulcro na justa causa também deve decorrer da contextualização da falta praticada, ou seja, a responsabilidade exclusiva do empregado deve ser apreciada no caso concreto, levando-se em conta o seu grau de capacidade de discernimento e as circunstâncias de meio, quais sejam, o tempo, os hábitos sociais, os valores, a profissão do próprio indivíduo e as características do seu ambiente de trabalho.

No caso destes autos, a Reclamada sustenta a legitimidade da dispensa operada por justo motivo (f. 21/22), procurando demonstrar que o Reclamante teria assumido uma conduta desidiosa, com renitentes faltas ao trabalho, o que autorizaria a aplicação da pena máxima, nos termos do art. 482, “e”, da CLT.

Pois bem.

Quando o empregado deixa de cumprir com as obrigações trabalhistas firmadas com o empregador, ou se abstém de observar as normas da empresa para a qual presta seus serviços, comete infrações sujeitas a punição, como é o caso legalmente capitulado da desídia (art. 482, “e”, da CLT), que pode ser conceituada como o resultado de uma série de atitudes negligentes ou imprudentes, efetivamente capazes de causar prejuízo ao serviço.

A principal característica da desídia consubstancia-se na repetição de atos faltosos praticados pelo empregado, os quais não prescindem de respectiva punição, para que se evidencie a intenção pedagógica do empregador e o desinteresse do empregado em deixar de praticá-los.

Todavia, no caso em apreço, ainda que os atrasos e as faltas sucessivas ao trabalho, além da aparente indolência do laborista,

pudessem, a princípio, sinalizar a perpetração de uma conduta desidiosa renitente, os documentos trazidos aos autos juntamente com a inicial - principalmente aqueles de f. 24 e seguintes - revelam, sem deixar dúvida, que o Autor sofre com fortes sintomas de alcoolismo, sendo as suas faltas ao trabalho decorrentes dos efeitos danosos do provável acometimento desta patologia (vide, p. ex., o “Relatório Social” de f. 28).

Sendo despiciendas considerações ulteriores àquelas de f. 55/62 da r. sentença, que sumarizam um entendimento majoritariamente perfilhado neste eg. Regional, é de se ratificar que, na provável condição de alcoólatra, dependente químico, ao Reclamante não se pode imputar a culpa exclusiva de sua conduta tipificada pela Ré como “desidiosa”, evidenciando-se, de plano, a ausência de um dos principais requisitos que autorizariam a aplicação da pena máxima.

É o que basta, portanto, para descaracterizar a justa causa, revelando-se acertada a decisão de primeiro grau.

Ressalte-se que, à Reclamada, que sequer deu-se ao trabalho de comparecer à audiência inicial (f. 53) e contestar os pedidos formulados pelo Reclamante, aplicaram-se corretamente os efeitos da revelia e da confissão ficta, presumindo-se a veracidade da matéria fática inicialmente aduzida no aspecto, a qual, além de documentalmente corroborada nos autos, também não foi infirmada por qualquer prova pré-constituída no processado.

Conforme prudentemente sentenciado, o quadro fático-circunstancial descortinado através dos documentos juntados às f. 21/42 pelo Autor (mormente os de f. 24, 30 e 47) é o suficiente para abalizar o reconhecimento da nulidade da dispensa perpetrada por justa causa, em consonância com o entendimento jurisprudencial predominante e atual, no sentido de que, ao invés de punir o empregado habitualmente embriagado com a pena máxima, deve o empregador encaminhá-lo para diagnóstico e tratamento e, se necessário for, obtenção de licença médica.

Correta, pois, a condenação da Ré a reintegrar o Autor ao emprego, pagando-lhe as parcelas vencidas e vincendas como consectário lógico.

O pleito eventual acerca da incidência dos juros moratórios já foi deferido na decisão dos Embargos Declaratórios apresentados pela SLU (f. 189), na qual também se reconheceu que a Demandada está legalmente isenta do pagamento das custas processuais.

As incidências fiscais também já se encontram determinadas de acordo com o que preconiza a lei.

Não há quaisquer parcelas a compensar.

Provimento que se nega.

Recurso do reclamante

Das condicionantes para o recebimento dos salários vencidos, vincendos e demais consectários legais do período de afastamento até a efetiva reintegração

Ao determinar a reintegração do Obreiro ao emprego, o d. Juízo de origem estipulou que *“deverá a reclamada encaminhar o autor para diagnóstico e tratamento médico, ao qual deverá se submeter o reclamante, o que será condição para recebimento dos salários vencidos, vincendos e demais consectários legais do período de afastamento até efetiva reintegração (FGTS e 13º salário)”*.

Às f. 194/196 de seu recurso, o Reclamante insurge-se contra a referida condicionante, aduzindo, em síntese, que a mesma implica vulneração da Súmula nº 381 do c. TST e dos art. 5º, XXXVI, e 7º, VII, da CF/88, do art. 6º, *caput*, da LICC, e do art. 459 da CLT.

Alega, ainda, que *“não se oporia e estaria até disposto a continuar seu tratamento, mas encontra-se no momento apto para o trabalho, não sendo necessário se submeter a novo tratamento”* (f. 195).

Nenhuma razão lhe assiste, porém.

Somente o diagnóstico adequado e o parecer médico competente podem dimensionar a aptidão do Obreiro ao trabalho e definir se a continuidade do tratamento específico é necessária ou não.

Ressalte-se que as parcelas de recebimento condicionado restringem-se àquelas *“do período de afastamento até efetiva reintegração”*, o que não implicará qualquer retenção ou violação do direito contraprestativo ao salário.

Nesse contexto, também é flagrantemente descabida a invocação do art. 6º, *caput*, da LICC, uma vez que o direito que ora se reconhece está diretamente atrelado ao efetivo diagnóstico e tratamento da doença.

Conforme bem salientado pela i. representante do MPT, à f. 262 de seu parecer, a medida *“atende ao princípio da razoabilidade”*, sabendo-se que, nestes autos, o intuito precípuo é garantir o direito obreiro **ao emprego**,

bem como a sua recuperação e o restabelecimento da normalidade na rotina de trabalho, de forma mais célere e eficiente possível.

Restando incólumes as garantias constitucionais do Reclamante, a decisão do Juízo *a quo* também se harmoniza com o que dispõe o art. 765, da CLT, a teor do qual *“os juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”*.

Finalmente, constata-se que o pedido eventual pela determinação de prazo, para que a Reclamada promova o devido encaminhamento médico, não encontra razão de ser, uma vez que, conforme explanado à f. 188 (quarto parágrafo) da decisão dos pleitos declaratórios, a reintegração do Autor, com a observância das diretrizes consignadas, deverá ser imediata.

Nada a prover, pois, mantendo-se inviolados todos os dispositivos jurisprudenciais, legais e constitucionais suscitados.

CONCLUSÃO

Conheço dos Recursos Ordinários interpostos pelo Reclamante e pela Reclamada, rejeitando as preliminares de inadmissão do apelo patronal, suscitadas, em contrarrazões, pelo Autor. No mérito, contudo, nego provimento a ambas as insurgências.

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da sua Oitava Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos Recursos Ordinários interpostos pelo Reclamante e pela Reclamada, rejeitando as preliminares de inadmissão do apelo patronal, suscitadas, em contrarrazões, pelo Autor; no mérito, sem divergência, negou provimento a ambas as insurgências.

Belo Horizonte, 19 de maio de 2010.

Firmado por assinatura digital
MARCIO RIBEIRO DO VALLE
DESEMBARGADOR - RELATOR

TRT-0011775-08.2020.5.03.0000 (MSCiv)

Publ. no “DE” de 04.03.2021

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 04.09.2020

Valor da causa: R\$ 1.000.000,00

IMPETRANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
IMPETRADO: JUIZ DA 7ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE

RELATORA: DES. JULIANA VIGNOLI CORDEIRO

EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. COVID-19. DETERMINAÇÃO JUDICIAL DE SUBSTITUIÇÃO DOS EMPREGADOS PERTENCENTES AO GRUPO DE RISCO. SEGURANÇA CONCEDIDA EM PARTE. ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA. A concessão de liminar, determinando a antecipação dos efeitos da tutela pretendida contra a Fazenda Pública, é possível, bastando sejam cumpridos os requisitos previstos nos artigos 300 a 312 do CPC para a sua concessão, observadas, porém, as restrições taxativas dispostas no art. 2º-B da Lei n. 9.494/1997. Com efeito, o alto grau de letalidade da COVID-19 entre os trabalhadores pertencentes a grupos de risco, associado à facilidade de transmissão da doença, que pode se dar pelo contato próximo com pessoas infectadas, seja no ambiente de trabalho, seja no uso do transporte público coletivo, demonstram o risco de se aguardar o prazo assinado pela autoridade impetrada, o qual, ademais, já restou ultrapassado. Assim, não sendo as razões recursais hábeis a infirmar os fundamentos da decisão monocrática, inalterado o quadro fático-jurídico, a medida que se impõe é a concessão da segurança nos termos expostos nessa decisão.

RELATÓRIO

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** impetrou mandado de segurança, **com pedido liminar**, contra ato do **Juízo da 7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte** proferido em audiência realizada em 02.09.2020, nos autos da **Ação Civil Pública n. 0010416-02.2020.5.03.0007 (ID. fe42312)**, na qual figuram no polo passivo a empresa **MGS MINAS GERAIS ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS S/A**, a **FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FHEMIG** e o **ESTADO DE MINAS GERAIS - SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO**. (ID. cb90812 - p. 1)

Defendeu a presença dos requisitos indispensáveis para o deferimento da tutela provisória de urgência, no sentido de obter liminarmente, pela via mandamental, a cassação da r. decisão proferida pelo MM. Juízo da 7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, por meio da qual, conforme relata o impetrante,

nos autos da ação civil originária, além de indeferir o pedido de concessão de tutela de urgência, concedeu o prazo de 45 dias à empresa MGS para promover o afastamento dos empregados que prestam serviço em hospitais, integrantes do grupo de risco, com determinação de imediato afastamento destes empregados, entendimento que se encontra em conformidade às recomendações expedidas pela OMS;

Ao final, pugnando pela concessão definitiva da segurança, reiterou os fundamentos do pedido liminar. (ID. cb90812 - p. 8/14)

Atribuiu à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Por meio da decisão de ID. 5f74524, em sede liminar, foi admitido o processamento do *mandamus* e concedida parcial segurança para determinar que os litisconsortes procedessem às substituições dos empregados no prazo máximo de 5 dias, mantidos os demais parâmetros da decisão impugnada.

Os litisconsortes MGS MINAS GERAIS ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS S/A, a FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FHEMIG e o ESTADO DE MINAS GERAIS - SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO, sendo os dois últimos pessoas jurídicas de direito público, foram devidamente intimados da concessão parcial da segurança ao Ministério Público do Trabalho.

Registre-se que o prazo para as manifestações dos litisconsortes obedeceu ao disposto no artigo 183 do CPC/2015:

A União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e suas respectivas autarquias e fundações de direito público gozarão de prazo em dobro para todas as suas manifestações processuais, cuja contagem terá início a partir da intimação pessoal.

O ESTADO DE MINAS GERAIS, litisconsorte na presente ação, interpôs agravo regimental sob o **ID. 1cc7d21** a fim de reformar a decisão monocrática proferida sob o **ID. 5f74524**, requerendo seja provido o recurso para cassar a ordem agravada, de forma a restabelecer o devido respeito ao Princípio da Segurança Jurídica; sucessivamente, que seja dilatado o prazo em 20 (vinte dias), para possibilitar o seu cumprimento sem maiores percalços e sem prejuízo ao atendimento ao público. (ID. 1cc7d21 - p. 9)

A decisão agravada foi mantida pelo Ex.^{mo} Juiz Convocado, Dr. Vicente de Paula Maciel Júnior (**ID. 09b841a**).

As demais instituições litisconsortes, MGS - MINAS GERAIS ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS S/A e FHEMIG - FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS, não se manifestaram nestes autos.

As informações foram prestadas pelo Juízo impetrado sob o **ID. 4221d24**.

O Ministério Público do Trabalho, ora impetrante, apresentou contraminuta ao agravo regimental, pelo desprovimento do recurso do Litisconsorte. (**ID. dad477a**).

Pela regra do inciso III do artigo 130 do Regimento Interno deste E. Tribunal, não existe necessidade de remessa do processo ao Ministério Público do Trabalho, quando este for parte na ação.

Não obstante, de ofício, o Procurador Regional do MPT, Dennis Borges Santana manifestou-se nos autos da mandamental (**ID. 16fc5be**), noticiando o descumprimento da ordem proferida por esta Relatora, requerendo, por consequência:

- seja determinado aos litisconsortes, MGS - MINAS GERAIS ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS S/A, FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS e ESTADO DE MINAS GERAIS - SECRETARIA DE PLANEJAMENTO

E GESTÃO, a comprovação do cumprimento da ordem mandamental, sob pena de fixação de multa diária, nos termos dos artigos 303, 497, *caput* e parágrafo único, 536, *caput* e parágrafo primeiro e 537, *caput* e parágrafo primeiro, todos do CPC/2015 e demais medidas coercitivas previstas na legislação processual, com o objetivo de assegurar o imediato cumprimento da v. decisão judicial.

FUNDAMENTAÇÃO

Admissibilidade

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do mandado de segurança impetrado pelo Ministério Público do Trabalho Regional. Conheço, ainda, do Agravo Regimental interposto pelo Estado de Minas Gerais, porque próprio, tempestivo e não sujeito a preparo.

Mérito

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO impetrou mandado de segurança, com pedido liminar, contra ato do Juízo da 7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, nos autos da Ação Civil Pública n. 0010416-02.2020.5.03.0007.

Expôs que, na ação originária, o r. Juízo impetrado “concedeu o elástico prazo de 45 dias para a formalização” das substituições dos 110 empregados que prestam serviços em hospitais não considerados como de referência para tratamento da COVID-19 e que são integrantes do grupo de risco em virtude da pandemia causada pelo Coronavírus.

Asseverou o impetrante que a existência de entraves burocráticos para a substituição desses empregados não apresenta motivação hábil a justificar o indeferimento do pleito de tutela de urgência, visto que não cumpre o desiderato.

Defendeu a presença dos requisitos indispensáveis para o deferimento da tutela provisória de urgência.

Por fim, requereu liminarmente sejam deferidas as seguintes medidas a serem cumpridas pela empresa:

I - concessão de liminar, inaudita altera parte, com a cassação da r. decisão proferida pelo MM. Juízo da 7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte que, nos autos da ação civil

originária, além de indeferir o pedido de concessão de tutela de urgência, concedeu o prazo de 45 dias à empresa MGS para promover o afastamento dos empregados que prestam serviço em hospitais, integrantes do grupo de risco, **com determinação de imediato afastamento destes empregados, entendimento que se encontra em conformidade às recomendações expedidas pela OMS;**

II - A concessão definitiva da segurança para que seja cassada a decisão proferida pelo MM. Juízo da 7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e concessão de tutela de urgência, com determinação de imediato afastamento dos empregados que prestam serviço em hospitais, integrantes do grupo de risco, nos termos dos fundamentos supra.

A decisão liminar foi proferida nos seguintes termos (Id 5f74524 (f. 101):

[...]

O deferimento de pleitos liminares no processo judicial, inclusive em sede de mandado de segurança, exige a presença concomitante da plausibilidade do direito (*fumus boni juris*), do perigo da demora (*periculum in mora*) e da reversibilidade dos efeitos do provimento jurisdicional (artigo 300, *caput* e § 3º, do CPC).

Além disso, a ação do mandado de segurança tem por condição específica a pré-constituição da prova (inteligência do artigo 5º, LXIX, da Constituição e do artigo 1º, *caput*, da Lei 12.016/2009), que se consubstancia na adrede e exauriente dilação probatória documental no momento da sua impetração.

Com base em tais parâmetros, deve ser examinado o ato inquinado coator, *in verbis* (Id fe42312, f. 17):

“Conciliação recusada.

De plano, considerando que a documentação juntada aos autos, conforme ID ec762ee, não se revela, ao entender do Ministério Público do Trabalho/autor, suficiente o bastante a comprovar os afastamentos, determino à requerida/MGS que junte nos autos, no prazo de 05 dias, a relação de todos os empregados afastados, com os respectivos números de telefones fixos e/ou móvel, a fim de que seja ratificado o afastamento de cada um deles.

Após, vista ao Ministério Público do Trabalho/autor, pelo prazo de 10 dias, ficando desde já ciente.

Com relação aos 110 empregados que trabalham nos hospitais não considerados como de referência dos pacientes portadores da Covid-19, diante dos públicos e notórios entraves burocráticos para sua substituição, deixo, por ora, de conceder a antecipação dos efeitos da tutela de urgência, sob protestos do Ministério Público do Trabalho/autor, e defiro aos requeridos o prazo de 45 dias para formalizar ditas substituições.

Transcorrido referido prazo, os autos deverão vir conclusos para reapreciação do feito.”

Pois bem.

É de conhecimento geral que a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou pandemia mundial do vírus Covid-19 (novo Coronavírus) em 11.03.2020.

Conforme ampla e exaustivamente noticiado por todos os meios de comunicação, a situação vivenciada em relação ao novo Coronavírus adquiriu contornos de extrema gravidade, exigindo a adoção de medidas excepcionais, como a declaração de estado de calamidade pública pelo Governo Federal, reconhecida pelo Decreto Legislativo n. 06, de 20 de março de 2020.

Nessa linha, no âmbito estadual, o Governo do Estado de Minas Gerais editou o Decreto NE 113, de 12 de março de 2020, decretando situação de emergência em saúde pública no Estado, em razão da COVID-19, cujo artigo 3º está assim redigido (grifei):

“Art. 3º - Fica para aquisição de bens, serviços dispensados a licitação e insumos de saúde destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus de que trata deste decreto, nos termos do art. 4º da Lei Federal n. 13.979, de 2020.”

A extrema facilidade de propagação do vírus levou diversos gestores públicos a determinarem a suspensão das atividades não essenciais em diversas unidades da Federação, além da adoção de outras políticas de isolamento social a fim de reduzir o crescimento do número de infectados.

O Decreto 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamentou a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020,

dispõe, em seu artigo 3º, que a assistência à saúde, incluídos os serviços médicos e hospitalares e a assistência social e o atendimento à população em estado de vulnerabilidade são serviços públicos e atividades essenciais indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. É público e notório que a pandemia provocada pelo Coronavírus traz riscos gerais e genéricos a toda a sociedade e, de forma mais específica, aos trabalhadores que, no desempenho das suas funções, têm contato maior com a população, caso da hipótese em exame, não obstante se tratar de trabalhadores em instituições de saúde não consideradas de referência ao tratamento da COVID-19.

O perigo de dano é evidente, haja vista que “Pessoas idosas e pessoas com condições médicas pré-existentes (como pressão alta, doenças cardíacas, doenças pulmonares, câncer ou diabetes) estão mais suscetíveis a desenvolver casos mais severos de COVID-19”, conforme se extrai da página do Ministério da Saúde na *internet* <https://coronavirus.saude.gov.br/index.php/pergundase-respostas>).

Já se tem certeza sobre a gravidade da doença no denominado grupo de risco, que aumenta o percentual de óbitos neste segmento afetado.

Com efeito, o alto grau de letalidade da doença entre os trabalhadores pertencentes a grupos de risco, associado à facilidade de transmissão da doença, que pode se dar pelo contato pessoal próximo com pessoas infectadas, seja no ambiente de trabalho, seja no uso do transporte público coletivo, demonstram o risco de se aguardar o prazo de 45 dias assinado pela autoridade impetrada, ainda que os litisconsortes sejam integrantes da administração pública indireta, estando sujeitos às limitações legais e constitucionais administrativas.

A propósito, não se pode olvidar que a FHEMIG admite que já há parecer da Advocacia Geral do Estado “para a contratação de pessoal temporário para substituição dos empregados do grupo de risco”, conforme ata de Id 8cc3bc2, p. 2, f. 86, de 15.07.2020.

Note-se que “a SEPLAC já autorizou a reposição dos servidores”, nos termos da ata de Id 8cc3bc2, p. 4, f. 88, de 03.07.2020.

Além disso, como já mencionado, o Decreto NE 113/2020 dispensa a licitação para aquisição de bens, serviços e insumos de saúde destinados ao enfrentamento da COVID-19.

É relevante salientar que a Constituição Federal assegura a todos os trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigo 7º, XXII) e tem como fundamento a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV). O direito fundamental à saúde (art. 6º), incluindo a proteção do meio ambiente do trabalho, é assegurado no art. 200, VIII, da CF/1988.

Feitas essas considerações, repito, o perigo do dano revela-se pelo fato de os trabalhadores do grupo de risco estarem atuando em locais públicos e em contato diário com inúmeras pessoas que podem ou não portar o novo coronavírus, sendo mais sujeitos ao contágio que o cidadão comum.

O importante é preservar a vida e a integridade física dos trabalhadores que laboraram em prol dos litisconsortes.

Com respeito ao entendimento adotado pelo r. Juízo impetrado, sendo desproporcional e excessiva a tutela de urgência concedida pela autoridade impetrada na ação subjacente, revela-se ilegal o ato judicial, motivo pelo qual há de ser concedida em parte a segurança, a fim de torná-la adequada e proporcional aos fins a que se destina.

Por tais motivos, em sede liminar, concedo parcialmente a segurança para determinar que os litisconsortes procedam às substituições dos empregados no prazo máximo de 5 dias, mantidos os demais parâmetros da decisão impugnada.

Mantenho a liminar por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Em reforço argumentativo, saliento novamente que se faz necessário preservar a vida e a integridade física dos trabalhadores pertencentes ao grupo de risco que laboraram em prol dos litisconsortes.

O perigo do dano é patente, visto que os trabalhadores do grupo de risco estão atuando em locais públicos e em contato diário com inúmeras pessoas que podem portar o novo coronavírus, sendo mais sujeitos a seu contágio do que o cidadão comum.

Diante do gravíssimo quadro epidemiológico que se instalou, conforme já exposto em sede de liminar, os litisconsortes devem adotar *incontinenti* medidas que visem mitigar os riscos a que se expõem os empregados, tornando concretos e efetivos os princípios e regras

constitucionais de proteção da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do direito à saúde (art. 6º) e da redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º).

Não se pode deixar de evidenciar ainda que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa foram erigidos a princípios fundamentais do Estado Brasileiro, nos termos do inciso IV do art. 1º da Constituição.

No plano infraconstitucional, registre-se que a Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990, dispõe que a saúde é direito fundamental do ser humano, cujo pleno exercício deve ser promovido pelo Estado, sem exclusão da responsabilidade de todos, **inclusive das empresas e da sociedade** (grifos acrescentados - art. 2º, *caput* e § 2º), *in verbis*:

Art. 2º A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

[...]

§ 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.

Em suma, a Constituição da República consagra a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República (art. 1º, III e IV) e estabelece, como objetivo desta, construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), fundando a ordem econômica na valorização do trabalho humano (art. 170) e alicerçando a ordem social no primado do trabalho (art. 193).

Nesses termos, o que alicerça a impetração do *mandamus* é a discordância do MPT quanto ao prazo assinalado pela autoridade impetrada para afastamento dos 110 empregados que trabalham nos hospitais não considerados como de referência dos pacientes portadores da Covid-19.

Consoante consignado na decisão agravada - o que mostra-se relevante destacar mais uma vez - a FHEMIG admite que há parecer da Advocacia Geral do Estado “para a contratação de pessoal temporário para substituição dos empregados do grupo de risco”, conforme ata de Id 8cc3bc2, p. 2, f. 86, de 15.07.2020.

Na mesma linha, “a SEPLAC já autorizou a reposição dos servidores”, nos termos da ata de Id 8cc3bc2, p. 4, f. 88, de 03.07.2020.

Logo, pelo menos desde julho de 2020 há autorização da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão para reposição dos

empregados, caindo por terra a tese acerca das repercussões negativas no planejamento orçamentário do Estado.

Em conclusão, todos os argumentos a respeito dos propalados entraves de ordem prática/técnica/orçamentária não vingam.

A propósito, a boa-fé objetiva impõe o dever de as partes manterem um padrão de comportamento marcado pela lealdade, honestidade, cooperação, de modo que uma não lese a legítima confiança depositada pela outra (*venire contra factum proprium*).

Lado outro, destaco que a concessão de liminar, determinando a antecipação dos efeitos da tutela pretendida contra a Fazenda Pública, é possível, bastando que sejam cumpridos os requisitos previstos nos artigos 300 a 312 do CPC para a sua concessão, observadas, porém, as restrições taxativas dispostas no art. 2º-B da Lei n. 9.494/1997, *in verbis*:

Art. 2º-B. A sentença que tenha por objeto a liberação de recurso, inclusão em folha de pagamento, reclassificação, equiparação, concessão de aumento ou extensão de vantagens a servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive de suas autarquias e fundações, somente poderá ser executada após seu trânsito em julgado.

Registre-se que a decisão monocrática combatida não possui por objeto nenhuma das restrições previstas no art. 2º-B da Lei n. 9.494/1997, tampouco incorre nas vedações previstas nos art. 1º da Lei n. 8.437/1992 e § 2º do art. 7º da LMS, que merecem exegese restritiva.

Nesse sentido, saliente-se que a jurisprudência do Excelso STF obsta a antecipação de tutela contra União Federal e demais entes públicos citados na Lei n. 9.494/1997 sempre que tal providência acarrete aumento ou extensão de vantagens pecuniárias a servidor público, o que não é o caso em concreto, que trata, na verdade, de **obrigação de fazer**.

Em suma, o Estado de Minas Gerais não é imune ao poder geral de cautela, desde que não se defira compensação de créditos tributários ou previdenciários e a entrega de mercadorias e bens provenientes do exterior ou pagamento de qualquer natureza (art. 1º da Lei n. 8.437/1992 e § 2º do art. 7º da LMS), tampouco se relacione à liberação de recurso, inclusão em folha de pagamento, reclassificação, equiparação, concessão de aumento ou extensão de vantagens a

servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive de suas autarquias e fundações (art. 2º-B da Lei n. 9.494/1997) e o esgotamento, total ou parcial, do objeto da ação, desde que tal ação diga respeito exclusivamente a qualquer das matérias acima referidas.

Ilustrativamente (grifei):

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. ALEGAÇÃO DE OFENSA À DECISÃO PROFERIDA NA ADC Nº 4 MC. AUSÊNCIA DE IDENTIDADE MATERIAL. AGRAVO REGIMENTAL A QUE SE NEGA PROVIMENTO.

1. No julgamento da medida cautelar na ADC 4, esta Corte assentou que o Judiciário, em tema de antecipação de tutela contra o Poder Público, somente não pode deferi-la nas hipóteses que importem em: reclassificação ou equiparação de servidores públicos; concessão de aumento ou extensão de vantagens pecuniárias; outorga ou acréscimo de vencimentos; pagamento de vencimentos e vantagens pecuniárias a servidor público ou esgotamento, total ou parcial, do objeto da ação, desde que tal ação diga respeito, exclusivamente, a qualquer das matérias acima referidas.

2. *In casu*, a antecipação dos efeitos da tutela foi deferida em ação que versa sobre indenização decorrente de inundação de imóvel comercial, provocada pela inércia do Poder Público na realização de obras de drenagem. Não há identidade material, pois, entre a decisão que se alega desrespeitada e o ato reclamado.

3. Agravo regimental a que se nega provimento.

(STF, Primeira Turma, AgR-Rcl 16.399, Relator: Ministro Luiz Fux, publicado em 13.10.2014.)

RECURSO DE REVISTA. [...] CONCESSÃO DE TUTELA ANTECIPADA. IMPOSSIBILIDADE. ECT. EQUIPARAÇÃO À FAZENDA PÚBLICA. O recurso não prospera por divergência jurisprudencial, por serem inservíveis os julgados colacionados. Ademais, não há violação do art. 2º da Lei n. 9494/97, com base nos fundamentos invocados pelo recorrente, pois é possível a concessão de tutela antecipada contra ente público. Recurso de revista que não se conhece. [...].

(TST, Sexta Turma, RR 670-62.2012.5.03.0146, Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT publicado em 07.10.2016.)

Trago à colação entendimentos doutrinários a respeito da antecipação dos efeitos da tutela especificamente para cumprimento da obrigação de fazer:

No âmbito da imposição provisória de obrigações genéricas de fazer, não fazer e dar coisa ao Poder Público, algumas das poucas limitações que, possivelmente, poderiam atingi-las, seriam: a) a que veda, amplamente, a concessão de providência de urgência, no primeiro grau, quando está sendo impugnado ato de autoridade sujeita, na via de mandado de segurança, à competência originária do tribunal (art. 1º, § 1º, Lei n. 8.437/1.992) - ressalvada a ação popular e a ação civil pública; b) e a que proíbe liminar (cautelar ou antecipada) que esgote o “objeto da ação” (art. 1º, § 3º, Lei n. 8.437/1992, e art. 1.059, CPC) - que, na pior das hipóteses, é repetição da vedação (já mitigada) à irreversibilidade, como já se disse. A par disso, a jurisprudência do STJ consolidou-se no sentido de admitir a tutela provisória contra o Poder Público, para determinar a entrega de remédio a idoso ou portador do vírus da AIDS, por exemplo, inclusive com a determinação de bloqueio de verbas para garantir a efetividade do julgado (aplicação do art. 536, *caput*, do CPC). Também é admitida a tutela provisória para salvaguardar a realização de medidas médicas urgentes, que assegurem o tratamento necessário à sobrevivência do indivíduo. Há precedente do STJ reconhecendo, ainda, a possibilidade de concessão da tutela provisória para determinar a reintegração de servidor público. Já no STF, encontra-se precedente admitindo tutela provisória contra a Fazenda para deferir a nomeação e posse de candidato em cargo público. (DIDIER JUNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. 10. ed. V. 2. Salvador: Juspodivum, 2015. p. 641-642.)

O caso em tela se amolda ao entendimento jurisprudencial citado pelo ilustre doutrinador, visto que esta ação civil pública visa, em linhas gerais, compelir o ente público a proporcionar um ambiente de trabalho digno, com respeito às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, direitos fundamentais de todo trabalhador.

Sobre o tema, transcrevo fundamentos extraídos do acórdão de relatoria do Ex.^{mo} Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira,

sobre o princípio da precaução, dada a sua importância relativamente ao impacto das decisões judiciais que ora envolvem o ambiente de trabalho:

É oportuno transcrever, a propósito, as lições de Raimundo Simão de Melo (*op. cit.*, p. 46) sobre o denominado “princípio da precaução”, importante princípio norteador das políticas ambientais, incorporado expressamente no art. 225, § 1º, inc. V, da Constituição Federal e no art. 54, § 3º, da Lei de Crimes Ambientais (Lei n. 9.605/98):

“O princípio da precaução é a garantia contra os riscos potenciais que, de acordo com o estado atual do conhecimento, não podem ser ainda identificados. Decorre desse princípio que, mesmo na ausência da certeza científica formal, a existência de um risco de dano sério ou irreversível requer a implementação de medidas que possam evitar possível dano.

Pela sua importância, os princípios da prevenção e da precaução devem ser o norte para a apreciação das liminares e tutelas antecipadas nas ações que visem à tutela do meio ambiente do trabalho e à preservação da saúde do trabalhador, considerando-se a mera probabilidade de dano. Como se observa no dia-a-dia da prática forense, há casos de graves e iminentes riscos em que não se tem dúvida quanto à potencialidade de acidentes; mas em outros, numa primeira análise, o juiz pode não se convencer do perigo para a integridade física dos trabalhadores. Porém, como os danos à saúde são quase sempre irreversíveis, o bom senso aconselha maior prudência do magistrado mediante priorização dos aspectos humanos e sociais em relação ao aspecto econômico. No caso, o que se protege é a pessoa, valor fonte de todos os valores, pelo que, em momento algum, se deve priorizar o aspecto econômico da atividade, como se tem visto em algumas decisões judiciais que, com fundamento no prejuízo a ser causado pela suspensão da atividade econômica, indeferem medidas de interdição de atividades e embargo de obras ou concedem segurança contra interdições administrativas feitas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Portanto, não precisa haver certeza científica absoluta sobre a possível ocorrência do dano ao meio ambiente ou à saúde

do trabalhador. Basta que o suposto dano seja irreversível e irreparável para que se determine a adoção de medidas efetivas de prevenção, mesmo na dúvida, porque a proteção da vida se sobrepõe a qualquer aspecto econômico". (TRT da 3ª Região; PJe: 0010443-06.2020.5.03.0000 (DC); Disponibilização: 24.09.2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, P. 282; Órgão Julgador: Seção de Dissídios Coletivos; Redator: Sebastião Geraldo de Oliveira).

No que tange à utilização do mandado de segurança, frise-se ser ele meio constitucional colocado à disposição de toda pessoa física ou jurídica para a proteção de direito individual ou coletivo, líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça (inciso LXIX do artigo 5º da Constituição da República c/c o artigo 1º da Lei n. 12.016/2009).

Nesse cenário, a decisão combatida se traduz numa ameaça a direito líquido dos trabalhadores dos litisconsortes, os quais integram o grupo de risco, diante da indiscutível maior suscetibilidade de contaminação que os atinge, situação mais grave ainda frente à contínua exposição ao ambiente hospitalar.

Consoante se constata, *in casu*, trata-se da defesa do direito à vida, à saúde e à segurança dos trabalhadores, o que está respaldado nos arts. 7º, XXII, e 196 da CR/1988 e no inciso I do art. 157 da CLT.

Por essa razão, o mandado de segurança se apresenta como a medida adequada para evitar danos irreparáveis, ainda mais na hipótese de ação coletiva.

O MPT, no Id 16fc5be, denunciou o descumprimento da liminar proferida, motivo pelo qual concedi o prazo máximo de 5 dias para os litisconsortes comprovarem nos autos as medidas adotadas, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (Id 4086276, f. 159).

Os litisconsortes anexaram os documentos de Id 4518e10 (f. 169) a Id 4fb56c1 (f. 379).

Registro que, estando o feito apto a julgamento, procedo à análise perfunctória da referida documentação, sem prejuízo do exame a ser realizado nos autos originários, inclusive quanto à incidência (ou

não) da multa diária estipulada, haja vista as determinações contidas na decisão de Id 5f74524 (f. 101).

Em conclusão, conheço do Agravo Regimental interposto, bem como admito o processamento do mandado de segurança. No mérito, concedo parcialmente a segurança pretendida, de forma definitiva, ratificando os termos da decisão liminar de Id 5f74524. Prejudicada, assim, a análise do Agravo Regimental, diante da perda do objeto.

CONCLUSÃO DO RECURSO

Conheço do Agravo Regimental interposto. No mérito, concedo parcialmente a segurança pretendida, de forma definitiva, ratificando os termos da decisão liminar de Id 5f74524. Prejudicada, assim, a análise do Agravo Regimental, diante da perda do objeto.

Custas, pela União, de R\$ 25.734,28 (artigo 789 da CLT), calculadas sobre R\$ 1.000.000,00 (um milhão), valor atribuído à causa, imune.

ACÓRDÃO

Conheço do Agravo Regimental interposto, bem como admito o processamento do mandado de segurança. No mérito, concedo parcialmente a segurança pretendida, de forma definitiva, ratificando os termos da decisão liminar de Id 5f74524. Prejudicada, assim, a análise do Agravo Regimental, diante da perda do objeto.

Custas, pela União, de R\$ 25.734,28 (artigo 789 da CLT), calculadas sobre R\$ 1.000.000,00 (um milhão), valor atribuído à causa, imune.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Telepresencial da 1ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS (1ª SDI), hoje realizada, julgou o presente feito e, por maioria de votos, vencido, em parte, o Ex.^{mo} Desembargador Jales Valadão Cardoso, conheceu do Agravo Regimental interposto, bem como admitiu o processamento do mandado de segurança. No mérito, sem divergência, concedeu parcialmente a segurança pretendida, de forma definitiva,

ratificando os termos da decisão liminar de Id 5f74524. Prejudicada, assim, a análise do Agravo Regimental, diante da perda do objeto. Custas, pela União, de R\$ 25.734,28 (artigo 789 da CLT), calculadas sobre R\$ 1.000.000,00 (um milhão), valor atribuído à causa, imune. Acolhida, por unanimidade, a sugestão da Ex.^{ma} Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini, determinando-se o envio do v. acórdão da presente decisão para publicação na Revista e Notícias Jurídicas deste Eg. Regional.

Tomaram parte do julgamento: Ex.^{mos} Desembargadores Juliana Vignoli Cordeiro (Relatora), Sérgio da Silva Peçanha (Presidente), Jales Valadão Cardoso, Marcelo Lamego Pertence, José Marlon de Freitas, Maria Cecília Alves Pinto, Paulo Maurício Ribeiro Pires, Manoel Barbosa da Silva, Lucas Vanucci Lins, Paula Oliveira Cantelli, Adriana Goulart de Sena Orsini, Marco Antônio Paulinelli de Carvalho, Jaqueline Monteiro de Lima, Antônio Carlos Rodrigues Filho, Cléber José de Freitas, Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo, Juízes Danilo Siqueira de Castro Faria e Mauro César Silva.

Observações: Composição em conformidade com o § 2º do artigo 40 do Regimento Interno deste Egrégio Regional.

Férias: Ex.^{mo} Desembargador Marcos Penido de Oliveira (substituindo-o o Ex.^{ma} Juiz Convocado Mauro César Silva).

Convocado para compor a 1ª SDI - no período de 10.02 a 25.03.2021, o Ex.^{mo} Juiz Danilo Siqueira de Castro Faria, em decorrência da aposentadoria da Ex.^{ma} Desembargadora Maria Laura Franco Lima de Faria (conforme inciso II do art. 85 do Regimento Interno deste Egrégio Regional).

Participação do d. Ministério Público do Trabalho: Procuradora Lutiana Nacur Lorentz.

Secretária: Márcia Regina Lobato.

Belo Horizonte, 25 de fevereiro de 2021.

JULIANA VIGNOLI CORDEIRO
Desembargadora Relatora

TRT-0011067-61.2014.5.03.0163 (RO)

Publ. no "DE" de 04.09.2015

RECORRENTES: DANIEL PEREIRA SALGADO
FLASH COMBUSTÍVEIS LTDA.

RECORRIDOS: OS MESMOS

RELATOR: LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT

EMENTA: VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER E À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. Inegavelmente, a supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoalmente, familiarmente e socialmente é causadora de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo própria, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais. Quem somente trabalha dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justtrabalhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CR. Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interna e externamente como pessoa humana em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu

projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo *just in time*, pela competitividade, pela disponibilidade *full time*, e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano existencial, de cunho extrapatrimonial, que não se confunde com o dano moral.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, interposto de decisão do d. Juízo da 6ª Vara do Trabalho de Betim, em que figuram como Recorrentes e como Recorridos **FLASH COMBUSTÍVEIS LTDA.** e **DANIEL PEREIRA SALGADO.**

RELATÓRIO

O d. Juízo da 6ª Vara do Trabalho de Betim, pela r. sentença da lavra do MM. Juiz **MAURÍLIO BRASIL** (Id d725488), cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou **PROCEDENTE, EM PARTE**, a pretensão deduzida em juízo por **DANIEL PEREIRA SALGADO** em face de **FLASH COMBUSTÍVEIS LTDA.**, condenando a Reclamada ao pagamento das parcelas constantes do dispositivo.

Opostos embargos de declaração por ambas as partes, foram julgados **IMPROCEDENTES** os da Reclamada e **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os do Reclamante para, sanando a omissão, acrescentar verbas à condenação (Id 46802fe).

A Reclamada interpôs recurso ordinário (Id 51788a8), requerendo a reforma da r. sentença no que se refere às horas de sobreaviso.

O Reclamante também interpôs recurso ordinário (Id f263eae), insistindo nos pleitos de reconhecimento das comissões pagas por fora, dos seus reflexos sobre os RSR, de horas extras relativas a minutos que antecedem e sucedem a jornada, de horas extras referentes aos deslocamentos após atender chamados pelo celular, de indenização por danos morais, da multa prevista no art. 477 da CLT e de honorários advocatícios.

O Reclamante apresentou contrarrazões sob o Id 413b5a5, e a Reclamada sob o Id ed9e262.

Dispensado o parecer da d. Procuradoria Regional do Trabalho, conforme artigo 20 da Consolidação dos Provimentos, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

Juízo de admissibilidade

Conheço dos recursos ordinários, por estarem presentes os pressupostos de admissibilidade.

Juízo de mérito

Recurso ordinário da reclamada

Horas de sobreaviso

A Reclamada não se conforma com a condenação ao pagamento das horas de sobreaviso, alegando não ter sido comprovado que havia efetivo cerceio da liberdade de locomoção do Autor, nem que havia a necessidade de seu deslocamento para as dependências da empresa. Aduz que a mera utilização de aparelho celular não é suficiente para demonstrar que o trabalhador ficava em regime de sobreaviso.

Pois bem.

O direito às horas de sobreaviso é amplamente reconhecido pela jurisprudência, por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT.

O objetivo é compensar financeiramente a restrição imposta ao direito do trabalhador de livre disposição das horas de descanso e a sua liberdade de locomoção.

O entendimento jurisprudencial a respeito da matéria trazida à tela do debate se sedimentou na Súmula nº 428 do TST, cuja transcrição se segue, *in verbis*:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Vê-se, pois, que não há mais exigência de que o empregado fique aguardando o chamado em sua residência, bastando que ele fique aguardando a convocação para o labor no período de descanso por meio de instrumento telemático ou informatizado.

O trabalhador que permanece aguardando eventual convocação pelo celular, embora não se submeta a grandes restrições de locomoção como aquele que permanece de sobreaviso na própria residência, mantém o mesmo estado de alerta, ficando à disposição da empregadora, pois a qualquer momento pode ser chamado.

Sobre o tema, a testemunha MÁRCIO ALONSO DA SILVA, ouvida na audiência realizada em cumprimento a carta precatória, informou:

que costumavam ligar para o reclamante às 02h/03h quando precisavam que ele autorizasse a liberação de um pedido; que essas ligações ocorriam também aos sábados e durante as férias do autor; que a reclamada tinha ciência dessas ligações; que os outros motoristas também tinham o hábito de ligar para o reclamante aos sábados, à noite e durante as férias; que ligava para o reclamante durante a semana em uma média de quatro vezes; que o autor era o chefe do depoente; que o autor auxiliava os motoristas nas ligações para resolver problemas mecânicos no caminhão, relacionados a eventuais acidentes, por exemplo; que os motoristas não registram a jornada, assim como o autor; que a reclamada funciona de 08h as 12h aos sábados; que só encontrava com o autor no início da jornada quando ligava para ele e necessitava que ele comparecesse na empresa. (pág. 16 do Id 19e19e2)

A prova oral colhida na audiência de Id de0cbae também corroborou as alegações obreiras. Com efeito, as testemunhas ouvidas naquela assentada afirmaram o seguinte:

que quando o reclamante encerrava sua jornada ainda ficava à disposição da empresa, de vez que portava um celular fornecido por este e o depoente já chegou a telefonar muitas vezes para o reclamante em horários

diferentes, o que já ocorreu de 00h00 e também às 02h00; que, quando o reclamante não conseguia solucionar o problema por telefone, tinha que comparecer à empresa, atendendo inclusive o pedido do próprio depoente; que quando comparecia à empresa nestas condições o reclamante lá permanecia por cerca de 02/03 horas; que o tempo à disposição era em todos os dias da semana; que outros empregados e o outro vigia e os motoristas também ligavam para o reclamante; que aos sábados a empresa funcionava até às 12h00, mas tanto o depoente quanto o reclamante já foram chamados para trabalhar depois deste horários para atender motoristas que chegavam atrasados. (Sr. JOSIMAR SILVA SANTIAGO)

que o reclamante era o gerente geral; (*omissis*) que o reclamante tinha um celular mas não sabe se era da empresa; que habitualmente o depoente ligava para o Leonardo, mas quando este não atendia e não era encontrado o depoente ligava para o reclamante, isso por volta das 04/05h00; que nessa ocasião não havia necessidade do reclamante comparecer na empresa e o problema era resolvido pela internet; que o próprio Leonardo já pediu para o depoente ligar para o reclamante fora do horário de trabalho; que raramente acontecia do depoente ligar para o Leonardo ou para o reclamante, pois os pedidos não ficavam agarrados; (*omissis*) que o celular do depoente é o de n. XXXX-XXXX e o depoente já ligou para o reclamante deste telefone. (Sr. PEDRO HENRIQUE DE ALMEIDA SILVA)

Assim, restou devidamente comprovado que o Reclamante permanecia à disposição da empresa fora do horário de trabalho, com telefone celular, atendendo chamadas para resolver problemas via telefônica ou mesmo comparecendo na empresa, caracterizando o sobreaviso.

Em decorrência, merece ser mantida a r. sentença de origem. Nego provimento.

Recurso ordinário do reclamante

Comissões pagas por fora. Reflexos sobre RSR e demais verbas

O Reclamante insiste no reconhecimento das comissões pagas por fora, afirmando que restou devidamente comprovado que

as vendas eram realizadas pela equipe interna de televendas, da qual fazia parte o Reclamante, sendo-lhe devidas as respectivas comissões. Alega que restou evidenciada a prática da Ré de efetuar o pagamento de comissões “por fora”, pelo que requer o reconhecimento do direito à integração salarial do montante de R\$500,00 mensais recebidos a este título, com o pagamento de seus reflexos sobre os RSR, 13os. salários, férias + 1/3, FGTS + 40% e aviso prévio indenizado.

Em que pesem os argumentos do recorrente e o fato de ter sido evidenciada a prática da Reclamada de efetuar o pagamento sem o devido registro nos contracheques de comissões a alguns empregados, comungo com o entendimento do d. Juízo de origem, no sentido de que o Reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar que teria, ele próprio, recebido tais pagamentos.

Nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC, era do Autor o ônus de comprovar o fato constitutivo de seu direito.

Não há prova documental apta a corroborar as alegações do Reclamante, não tendo sido apresentados recibos ou comprovantes de depósitos referentes às alegadas comissões.

E a prova oral colhida nos presentes autos também não favorece o Autor.

Na audiência de Id 3f4605b, foi colhido o depoimento pessoal do preposto da Reclamada, que afirmou expressamente que o Autor não recebia comissões.

Na audiência realizada por carta precatória, o Sr. MÁRCIO ALONSO DA SILVA nada soube informar acerca dos pagamentos realizados ao Reclamante. Por sua vez, o Sr. MARCELO TAVARES CARVALHAIS, em que pese ter afirmado que “o autor era gerente da equipe de televendas, sendo que nessa função também realizava vendas”, foi expresso ao dizer que “nunca viu o autor receber nenhuma comissão ou pagamento da ré.” (Id 19e19e2).

Na audiência de instrução de Id de0cbae, o Sr. JOSIMAR SILVA SANTIAGO nada mencionou acerca do pagamento de comissões. O Sr. GILMAR DE SOUZA MACIEL relatou que ele próprio recebia comissões “por fora” na função de motorista carreteiro, mas que “não sabe dizer se o reclamante recebia comissões” (Id de0cbae). Por fim, o Sr. PEDRO HENRIQUE DE ALMEIDA SILVA informou não receber comissões e que não sabia dizer sobre a situação do Reclamante.

Assim, entendo que as declarações das testemunhas MARCELO e GILMAR não foram suficientes para comprovar se efetivamente o

Reclamante recebia comissões “por fora” e quais seriam os valores pagos a este título, pelo que merece ser mantida a r. sentença.

Desprovejo.

Horas extras - Minutos que antecedem e sucedem a jornada contratual

Requer o Reclamante o pagamento de horas extras relativas aos minutos que antecedem e sucedem a jornada. Afirma a ocorrência de cerceamento dos direitos ao contraditório e ampla defesa, pelo fato de o d. Juiz instrutor ter se negado a constar em ata todas as informações prestadas pelo preposto da empresa Ré em depoimento pessoal, ao fundamento de que não ensejariam confissão.

Alega, ainda, que a existência de horário de trabalho fixo anula a inclusão do Reclamante na exceção do art. 62 da CLT, já que comprova o controle de jornada. Aponta contradições na r. sentença, que fixou a jornada de trabalho praticada pelo Reclamante ao deferir as horas de sobreaviso, mas não para fins de pagamento das horas extras. Registra que os recibos de pagamento apresentados pela própria Ré demonstram o pagamento de horas extras, estando patente a possibilidade do controle de jornada. No mais, afirma que o cargo de gerente administrativo ocupado não representa cargo de confiança apto a afastar o controle de jornada, além de nunca ter recebido gratificação de função.

Examino.

De início, importa ressaltar que não vislumbro a ocorrência de cerceamento dos direitos de contraditório e ampla defesa no indeferimento de perguntas formuladas ao preposto da Reclamada.

De uma leitura da ata de audiência de Id 3f4605b, verifica-se que o d. magistrado instrutor deixou consignado que, “nos termos do art. 348/CPC, quanto ao depoimento pessoal só serão lançadas em ata as respostas que importarem em confissão” e, na transcrição do depoimento do preposto, fez constar o seguinte:

indeferida a pergunta sobre quais eram as atividades exercidas pelo autor, porque não consta do pedido e nem se trata de matéria controvertida, com protesto.

...

deixou de constar o horário declinado pelo preposto com relação ao horário de trabalho do autor, porque é inferior àquele mencionado na inicial, com protesto; deixo de constar a resposta do preposto com relação se o autor anotava cartão de ponto, porque não houve confissão.

Ora, já tendo o julgador formado a sua convicção acerca dos fatos e questões discutidas com base nos elementos existentes nos autos, deve cuidar para que o processo tenha tramitação célere, evitando-se a prática de atos inúteis, mormente se os autos já contêm elementos suficientes à elucidação da controvérsia.

Portanto, formado o convencimento do d. Juízo de origem, desnecessárias, à luz do art. 130 do CPC, novas perguntas acerca das atividades realizadas pelo Reclamante e sobre seu horário de trabalho ou anotação no cartão de ponto, por se tratar de questões que já haviam sido trazidas aos autos ou não influenciariam na convicção do julgador.

Ressalte-se que toda prova é dirigida ao Juiz e somente a ele incumbe a sua direção do processo.

Destarte, se o Magistrado entende já devidamente esclarecidas estas questões controvertidas e, por conseguinte, prescindível a formulação de novas perguntas a este respeito, o elastecimento da instrução somente retardaria o bom andamento do processo, que deve se pautar pelo princípio da celeridade e efetividade.

Não se está a dizer que a busca pela celeridade conduz ao atropelo de garantias processuais de natureza constitucional, quais sejam, o direito ao devido processo legal, à ampla defesa e ao contraditório.

Contudo, deve-se buscar um equilíbrio entre tais princípios, com razoabilidade e ponderação, o que denuncia a prescindibilidade da produção de prova acerca de fatos que não teriam impacto no convencimento do juiz.

Assim, não houve violação aos direitos do contraditório ou ampla defesa, ou qualquer prejuízo ao Reclamante no indeferimento das perguntas, cujos fatos respectivos serão analisados com base nos demais elementos de prova constantes dos autos.

Cumpre, agora, examinar as alegações obreiras referentes às horas extras.

O d. Juízo de origem indeferiu o pleito, por entender que o Reclamante se enquadrava na hipótese excepcional do art. 62 da CLT,

já que era encarregado de chefiar as atividades dos motoristas e das equipes de vendedores.

Data venia, razão assiste ao Reclamante, neste particular.

A teor do disposto no art. 62, II, da CLT, estão excluídos do direito a horas extras aqueles empregados detentores de cargo de confiança.

Entretanto, a função de confiança, por si só, não enquadra o empregado na exceção do inciso II do art. 62 da CLT, eis que deve ficar comprovado que a sua jornada não era compatível com a fixação de horário de trabalho, mormente no que se refere ao início e ao término da jornada. Portanto, o só fato de o empregado exercer função de confiança não importa na conclusão, de forma absoluta, de que ele não tenha direito à percepção de horas extras.

Apenas não fazem jus ao recebimento do sobrelabor prestado aqueles empregados que não têm nenhum controle sobre a sua jornada laboral, o que não se configurou nos presentes autos.

Márcio Túlio Viana ensina que:

A nova Constituição garantiu a todo empregado o direito às horas extras, sem abrir qualquer exceção, portanto, só se pode negá-las quando houver incompatibilidade lógica entre a forma de prestação de serviços e a percepção daquele adicional. Vale dizer: quando o controle de horários for impossível ou pelo menos difícil, seja porque o empregado executa serviço externo, seja porque, para exercer a chefia, precisa necessariamente de liberdade de movimentos. (TRT/RO/19073/95, Publ. MG. 04.03.97, in Revista n. 55/56 do TRT da Terceira Região, pág. 295).

In casu, a prova dos autos revela que, além de possível a fiscalização da jornada de trabalho do Autor, tal controle era exercido pela empresa.

Com efeito, a prova oral colhida corrobora as alegações do Reclamante de que havia fiscalização dos horários de trabalho, principalmente em decorrência do constante controle e solicitações efetuadas pelo telefone celular.

O preposto da Reclamada, ouvido na audiência de Id 3f4605b, confirmou que “o autor portava celular fornecido pela empresa para as comunicações diárias do serviço” e completou que:

a jornada constante no documento inserido pelo ID 3698054 é de 2a. a 6a. feira; que o autor trabalhava sábado sim, sábado não, de 8h00 as 12h00; que as horas extras constantes no ID 3698061 dizem respeito ao trabalho em dias de feriado municipal em Betim, já que o autor não tinha controle de jornada; que todos os recibos salariais do autor onde constam horas extras são por esse motivo. (Id 3f4605b)

Na audiência de Id de0cbae, a testemunha Sr. JOSIMAR SILVA SANTIAGO afirmou expressamente os horários de trabalho regularmente realizados pelo Reclamante:

que trabalhou na reclamada, como vigia, de 17h00 as 07h00, de 12/36, e o reclamante de 08h00 as 17h00; que o reclamante trabalhava sábado sim, sábado não, de 08h00 as 12h00; que o reclamante extrapolava sua jornada nos dias de semana até às 20/21h00, o que ocorria 02/03 vezes por semana. (Id de0cbae)

Ainda, a terceira testemunha ouvida a rogo da Reclamada, Sr. SÉRGIO SILVA FERREIRA, afirmou que:

não sabe precisar a real jornada de trabalho do reclamante; que poucas vezes via o reclamante iniciar sua jornada às 07h00; que o reclamante chegava na empresa aproximadamente às 08h00 e não sabe dizer qual o horário que o reclamante saía, mas com frequência, quando o depoente saía por volta das 16h00, o reclamante ficava, mas não sabe dizer até que horas lá permanecia. (Id de0cbae)

Destarte, tendo sido evidenciada a possibilidade do controle de jornada, entendo que não se enquadra, no presente caso, a hipótese da norma inserta no art. 62, II, da CLT, sendo devidas ao Reclamante, como horas extras, as horas trabalhadas para além do limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

No que tange à determinação da jornada de trabalho do Reclamante, com base nos depoimentos prestados pelo preposto da Ré e das testemunhas, entendo razoável fixar a jornada de trabalho do autor

como sendo de 8h as 17h de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo intrajornada, sendo que três vezes por semana o trabalho se prorrogava até as 20h, bem como em dois sábados por mês, de 8h as 12h.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso do Reclamante para acrescer à condenação o pagamento, como horas extras, das horas trabalhadas para além da 8ª hora diária e 44ª semanal, considerando-se a jornada fixada de jornada de trabalho do autor como sendo de 8h as 17h de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo intrajornada, sendo que três vezes por semana o trabalho se prorrogava até as 20h, bem como em dois sábados por mês, de 8h as 12h, observando-se o dividendo composto por todas as parcelas de natureza salarial, nos termos da Súmula 264 do Colendo TST, o divisor 220 e o adicional de 50% ou convencional, se mais benéfico, com reflexos nos RSR, 13os. salários, nas férias, acrescidas de 1/3, no aviso prévio indenizado e no FGTS + 40%, conforme se apura em liquidação, por cálculos.

Horas extras - Deslocamentos após atender chamados pelo celular

Pugna o Reclamante pelas horas extras referentes aos deslocamentos após atender chamados pelo celular, afirmando que este trabalho extraordinário não se confunde com as horas de sobreaviso deferidas na r. sentença.

De fato, a disponibilidade a título de sobreaviso não se confunde com o tempo despendido desde o momento em que o trabalhador é acionado para prestar serviços até o término do atendimento ao chamado, este sim, caracterizado como efetivo labor extraordinário.

E, conforme já examinado no tópico referente ao sobreaviso, restou devidamente evidenciado pela prova oral que o Reclamante era frequentemente acionado, via celular, tendo que comparecer, em algumas oportunidades, à sede da empresa.

Nestas ocasiões, inegavelmente realizou trabalho extraordinário, que deve ser remunerado como tempo efetivamente trabalhado.

A testemunha Sr. JOSIMAR SILVA SANTIAGO informou que, nas ocasiões em que o Reclamante era acionado via celular e necessitava se deslocar até a empresa, “lá permanecia por cerca de 02/03 horas.” (Id de0cbae).

Além disso, as orientações e informações prestadas por telefone também devem ser consideradas prestação de trabalho, pois são períodos

em que o Reclamante colocava seus conhecimentos à disposição da Ré, desempenhando as tarefas para as quais foi contratado.

Assim, considerando a média do conjunto probatório, fixo que o Reclamante despendia mais 3 horas, 1 vez por semana, para atender às ligações telefônicas e às demandas *in loco*, fora do seu horário de trabalho.

Ante o exposto, dou provimento para acrescer à condenação o pagamento de mais 3 horas extras semanais, mantidos os reflexos e parâmetros de apuração já fixados para o cálculo das demais horas extras deferidas.

Indenização por dano moral - Direito à desconexão do trabalho

Insiste o recorrente no pleito de indenização por danos morais decorrentes da violação do seu direito à desconexão do trabalho, já que restou evidenciado que o Reclamante ficava à disposição da empresa em regime de sobreaviso, sendo acionado para retornar ao trabalho durante as madrugadas, fins de semana, feriados e férias, não podendo usufruir plenamente dos seus períodos destinados ao descanso e ao convívio familiar e social.

Afirma que essa situação afronta suas garantias constitucionais de dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição), assim como a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a proteção em face da automação (artigo 7º, incisos XXII e XXVII, da Constituição), os direitos a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas (artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e artigo 7º, inciso XIII, da Constituição).

Aduz que o pagamento das horas de sobreaviso e das horas extras trabalhadas não ressarcem os danos extrapatrimoniais experimentados, insistindo na condenação da Ré ao pagamento de indenização pelos danos sofridos.

Data venia, razão assiste ao Reclamante.

Ora bem, a situação descrita nos presentes autos comprometeu, nos mais variados sentidos, a liberdade de escolha da pessoa humana, inibindo a sua convivência familiar/social e frustrando o seu projeto de vida.

Inegavelmente, a supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoalmente, familiarmente e socialmente

é geratriz de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo própria, assim como em todo o espectro das relações sociais materiais e espirituais.

Quem somente trabalha dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, os intervalos inter e entre jornadas, por exemplo, constituem importantes institutos justralhistas, que transcendem o próprio Direito do Trabalho.

Com efeito, configura-se a lesão, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CR/88.

Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, como o dos presentes autos, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interna e externamente como pessoa humana em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida.

A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo *just in time*, pela disponibilidade *full time*, pela competitividade, e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta.

Nesses casos, os danos morais causados são gênero, sendo os danos existenciais uma espécie de dano extrapatrimonial, que vem sendo estudado pela doutrina, realizando distinção entre ambos.

Em capítulo de livro, editado em homenagem à Profa. e Desembargadora Alice Monteiro de Barros, sob a coordenação do Prof. e Desembargador Antônio Álvares da Silva e outros, Ariete Pontes de Oliveira e este Relator pontilharam que:

Assim, se, por um lado, o trabalho enaltece o homem, por outro, é capaz de exauri-lo, apreendendo a sua dignidade, e capturando a sua subjetividade, dominando-o e arrastando-o para dentro de um sistema produtivo destruidor, seja pelo excesso de jornadas, seja pela baixa remuneração, ou mesmo pelo desrespeito à integridade

psicofísica do prestador de serviços. O desrespeito à dignidade da pessoa humana no plano juslaboral viabiliza-se pela limitação imposta ao sujeito-trabalhador de se autodeterminar socialmente, desrespeitando uma gama de direitos fundamentais, como o direito ao convívio familiar, o direito à aculturação e à cultura, à liberdade de ir e vir, o direito de descansar, o direito à desconexão, ao esquecimento, ao lazer, enfim, atinge a pessoa em seu direito à existência digna, lesada pela ausência de liberdade injustificada, pela produção desenfreada. Quando isso acontece, ocorre o dano existencial, passível de reparação. O dano existencial juslaboral configura-se quando o sujeito trabalhador se vê limitado em sua liberdade de se autodeterminar socialmente em razão de práticas abusivas e injustas de seu empregador... Na nova hermenêutica constitucional de elevação da pessoa humana ao centro do ordenamento jurídico e na efetivação dos direitos fundamentais, permite a identificação do dano existencial, que se fundamenta no princípio da dignidade da pessoa humana, no princípio da solidariedade social e no dever de reparação integral às vítimas de danos. (O Dever de Reparar o Dano Existencial no Plano do Direito do Trabalho, *in Direitos do Trabalhador: teoria e prática: homenagem à Professora Alice Monteiro de Barros*. Belo Horizonte: RTM, 2014. p. 98/99.)

Não seria exagero salientar que a delimitação do dano existencial ganhou contornos vivos na Itália, onde, aliás, a Profa. e Des. Alice Monteiro de Barros realizou o curso de doutorado, com o brilhantismo, a dedicação e competência que lhe eram peculiares, escrevendo tese a respeito do trabalho da mulher.

Peço *venia* para invocar, novamente, excerto do mesmo artigo. Ei-lo:

O pioneirismo em reconhecer o dano existencial deve-se à Itália. O direito italiano reconhecia a reparação por dano extrapatrimonial nas hipóteses previstas em lei ou como consequência do cometimento de ato ilícito penal. No entanto, em algumas situações em que se configuravam o ilícito civil e o dano, não ocorria a reparação, porque não havia disposição em lei para se alcançar a reparação por dano extrapatrimonial.

Inicialmente, nos fins da década de 50, do século XX, houve a primeira decisão reconhecendo o dano à vida de

relação. A partir da década de 70, do mesmo século, outras decisões reconheceram o dano à atividade realizadora da pessoa. O objeto das decisões girava em torno do direito à saúde, entendido como direito fundamental, e que por isso poderia ser passível de desrespeito, ocasionando o dano injusto e, portanto, passível de ser reparado independente de ilícito penal. Reconheceram-se, como dano biológico, as alterações no plano exterior e na morfologia da pessoa; as reduções de eficiência psicofísica da pessoa; as alterações na capacidade social da pessoa; a redução da capacidade de trabalho da pessoa. Percebe-se que, sob o manto do dano biológico, reconheceram-se distintos danos extrapatrimoniais, incluindo o dano existencial. Na década de 90, os professores Paolo Cedon e Patricia Zivitz foram responsáveis por disseminar uma diferenciação entre os tipos de danos extrapatrimoniais, alcançando, então, a autonomia do dano existencial. A Suprema Corte italiana, em 07 de junho de 2000, reconheceu expressamente a reparação por dano existencial. Assim, o traço marcante [...] está no fato de que os italianos entenderam que o rol de atividades da vida de relação que podem ser afetadas, negativamente, é amplo, e concluíram que tais danos são os que atingem a existência humana. (*Idem, Ibidem*, p. 102).

Ainda sob a ótica do dano existencial, segundo os mesmos autores:

o estabelecimento do conceito de dano existencial desafia agudo contraste com a realidade social e econômica da relação de emprego brasileira, em que se apresenta uma liberdade quase ilimitada ao poder empregatício, cujos desdobramentos vão, especificamente, desde a realização de horas extras sem a devida remuneração, até a falta de concessão de repouso semanal e de férias anuais remuneradas, passando pelo descumprimento de tantas outras normas trabalhistas cogentes. No plano do Direito do Trabalho brasileiro, falar em resistência do empregado é abordar um direito fundamental que dificilmente se efetiva, porque não existe resistência em uma ordem jurídica que não assegure a garantia de emprego ao sujeito vulnerável da relação. Como exemplo, podem se mencionar as horas extras não negociadas, ou além do número de horas permitidas por jornada, as transferências abusivas, os trabalhos realizados na condição análoga a de escravo... enfim, inúmeras são as ordens abusivas/ilícitas. Por fim, há

de se considerar que o capital se desvincula do trabalho, no sentido de conseguir se manter pela atividade lucrativa, pelos lucros e pelos dividendos. O capital consegue se manter e se desenvolver quase que independente da força de trabalho humano e nesta visão liquefeita, fluida, no dizer de Bauman, anuncia o advento do capitalismo leve e flutuante, desengajado e enfraquecido com os laços que prende capital e trabalho. É claro que a independência não é completa, cabendo, então, ao Direito do Trabalho exercer a resistência necessária à tutela da pessoa do trabalhador, quase que descartável no processo de produção. Assim, nesse ambiente em que o capital é fluído e a pessoa humana do trabalhador descartável, deve-se entender que o Direito do Trabalho precisa estratificar uma resistência em nome da tutela da pessoa humana, início e fim da ordem jurídica. (*Idem, ibidem*, p. 104).

Por outras palavras, o dano existencial ofende, transgride, e arranha com marcas profundas a alma do trabalhador, ulcerando, vilipendiando, malferindo diretamente os direitos típicos da dignidade da pessoa humana, seja no tocante à integridade física, moral ou intelectual, assim como ao lazer e à perene busca da felicidade pela pessoa humana, restringida que fica em suas relações sociais e familiares afetivas.

Em suma, o dano existencial tem como *bas fond* a lesão que afeta o trabalhador em seus sentimentos humanos e em sua percepção íntegra e integral da vida em todos os seus aspectos, em sua honra, em seu decoro, em suas relações sociais, e em sua dignidade, retirando-se-lhe, corpo e alma, do convívio sadio com a família, com os seus semelhantes, parentes e amigos, e com a natureza, enfraquecidos ficando os laços consigo mesmo e com seus projetos de vida.

Viver é, em certa medida, projetar o futuro.

Diariamente, desenhamos e recortamos nossos desejos, nossas vontades, nossos sonhos e muito lutamos para alcançá-los, de modo que a conduta da empresa em exigir sempre mais e mais labor de seus empregados, como se fossem uma “máquina ou uma coisa”, pode, como no caso, configurar o dano existencial.

No presente caso, além da exigência do trabalho em jornadas extraordinárias já ser debilitante para o corpo e para o convívio familiar e social do empregado, a Reclamada, sob tal regime, ainda exigia que

o empregado fosse obrigado a permanecer à disposição dela em regime de sobreaviso, podendo ser acionado via celular durante os horários de descanso, nas madrugadas, fins de semana e feriados.

Destarte, restando configurado o nexo causal entre a conduta da Reclamada e o resultado danoso ao Reclamante, entendo que este experimentou, inegavelmente, prejuízo na esfera existencial, de molde a ensejar a reparação pelos danos causados.

No que se refere ao *quantum* indenizatório, o arbitramento da indenização por danos é matéria das mais tormentosas, haja vista a inexistência de norma legal que discipline o tema.

Quanto ao valor da indenização, JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO (*in Revista LTr*, Vol. 60, nº 09, de Setembro de 1996, p. 1.171) estabelece parâmetros que devem ser observados pelo magistrado, quais sejam: a extensão do fato inquinado (número de pessoas atingidas, de assistentes ou de conhecedoras para efeito de repercussão); permanência temporal (o sofrimento é efêmero, pode ser atenuado ou tende a se prolongar no tempo por razão plausível); intensidade (o ato ilícito foi venial ou grave, doloso ou culposo); antecedentes do agente (a reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido); situação econômica do ofensor e razoabilidade do valor.

A indenização há de ser proporcional à gravidade, resultante do dano moral sofrido, considerando-se, ainda, que a Reclamada teve culpa por negligência no evento causador do dano.

O valor da indenização há de ser arbitrado considerando-se a extensão do dano, as condições de saúde em que se encontra o empregado, a possibilidade ou não de ele permanecer laborando, o grau de redução da sua capacidade laborativa, as condições econômicas do Reclamante e da Reclamada.

A reparação pecuniária deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano causado, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida interior da vítima, bem como ter por objetivo coibir o culpado a não repetir o ato ou obrigá-lo a adotar medidas para que o mesmo tipo de dano não vitime a outrem.

O arbitramento, consideradas essas circunstâncias, não deve ter por escopo premiar a vítima nem extorquir o causador do dano, como também não pode ser consumado de modo a tornar inócua a atuação do Judiciário na solução do litígio.

Portanto, a indenização não deve ser fixada em valor irrisório que desmoralize o instituto ou que chegue a causar enriquecimento acima do razoável, cumprindo assim um caráter pedagógico.

Assim, considerando os parâmetros acima transcritos, a condição econômica do Reclamado, a hipossuficiência do Reclamante, o grau de culpa do Réu, a extensão dos danos, arbitro em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a indenização por danos morais.

Dou provimento ao recurso para acrescer à condenação o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização por dano existencial/moral, decorrente do regime de trabalho imposto ao Reclamante, com juros e correção monetária, na forma prevista na Súmula 439 do Colendo TST.

Multa do art. 477 da CLT

Requer o Reclamante a condenação da Ré ao pagamento da multa prevista no art. 477 da CLT, afirmando que na decisão dos embargos de declaração restou reconhecida a irregularidade no pagamento do aviso prévio e seus reflexos, de tal modo que restou evidenciado o atraso no pagamento correto das verbas rescisórias devidas.

Tendo sido reconhecido o direito do Reclamante ao pagamento do aviso prévio indenizado e respectivos reflexos, consoante bem observado na r. decisão de embargos de declaração de Id 46802fe, a conclusão possível é de que a Reclamada não quitou a totalidade das verbas rescisórias devidas dentro do prazo estipulado pelo art. 477 da CLT.

Dou provimento, para acrescer à condenação a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

Honorários advocatícios

O Autor insiste no deferimento do pedido de concessão dos honorários advocatícios.

A d. 1ª Vice-Presidência deste Egrégio Tribunal Regional, por intermédio do Ofício Circular n. STPOE/7/2015, encaminhou determinação do Exmo. Ministro Emmanoel Pereira, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, proferida nos autos do processo RR-00368-492013.5.03.0097, oriundo deste Tribunal, no sentido de devolver o processo a este Regional, até o processamento de incidente

de uniformização de jurisprudência a respeito do tema “HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PERDAS E DANOS. CABIMENTO. INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 389 E 404, DO CÓDIGO CIVIL”.

Em sessão de julgamento realizada em 14/5/2015, este Tribunal Regional do Trabalho julgou o Incidente de Uniformização de Jurisprudência e, por maioria de votos, determinou a edição de Súmula de Jurisprudência com a seguinte redação:

SÚMULA N. 37: POSTULADO DA REPARAÇÃO INTEGRAL. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PERDAS E DANOS. INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 389 E 404 DO CÓDIGO CIVIL. É indevida a restituição à parte, nas lides decorrentes da relação de emprego, das despesas a que se obrigou a título de honorários advocatícios contratados, como dano material, amparada nos arts. 389 e 404 do Código Civil.

Assim, nego provimento, curvando-me ao entendimento da maioria dos Desembargadores deste Tribunal.

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos ordinários e, no mérito, nego provimento ao recurso da Reclamada e dou provimento parcial ao recurso do Reclamante para acrescer à condenação:

a) as horas extras trabalhadas para além da 8ª hora diária e 44ª semanal, considerando-se a jornada de trabalho do autor como sendo de 8h as 17h de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo intrajornada, sendo que três vezes por semana o trabalho se prorrogava até as 20h, bem como em dois sábados por mês, de 8h as 12h, observando-se o dividendo composto por todas as parcelas de natureza salarial, nos termos da Súmula 264 do Colendo TST, o divisor 220 e o adicional de 50% ou convencional, se mais benéfico, com reflexos nos RSR, 13os. salários, nas férias, acrescidas de 1/3, no aviso prévio indenizado e no FGTS + 40%, conforme se apurar em liquidação, por cálculos;

b) 3 (três) horas extras semanais para atender às ligações telefônicas e às demandas *in loco*, fora do seu horário de trabalho, mantidos os reflexos e parâmetros de apuração fixados acima;

c) indenização existencial/moral no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com juros e correção monetária, na forma prevista na Súmula 439 do Colendo TST;

d) multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

Declaro, para fins do art. 832, § 3º, da CLT, que incidem contribuições previdenciárias sobre as horas extras deferidas, e seus reflexos em 13os. salários e férias usufruídas no curso do contrato de trabalho.

Elevo o valor da condenação de R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais) para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), com o consequente aumento das custas processuais de R\$ 700,00 (setecentos reais) para R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), a cargo da Reclamada, que deverá recolher a diferença no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais), ficando, para tanto, devidamente intimada, a teor do item III da Súmula 25 do C. TST.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Primeira Turma, hoje realizada, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários; no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso da Reclamada; unanimemente, deu provimento parcial ao recurso do Reclamante para acrescer à condenação: **a)** as horas extras trabalhadas para além da 8ª hora diária e 44ª semanal, considerando-se a jornada de trabalho do autor como sendo de 8h as 17h de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo intrajornada, sendo que três vezes por semana o trabalho se prorrogava até as 20h, bem como em dois sábados por mês, de 8h as 12h, observando-se o dividendo composto por todas as parcelas de natureza salarial, nos termos da Súmula 264 do Colendo TST, o divisor 220 e o adicional de 50% ou convencional, se mais benéfico, com reflexos nos RSR, 13os. salários, nas férias, acrescidas de 1/3, no aviso prévio indenizado e no FGTS + 40%, conforme se apurar em liquidação, por cálculos; **b)** 3 (três) horas extras semanais para atender às ligações telefônicas e às demandas in loco, fora do seu horário de trabalho, mantidos os reflexos e parâmetros de apuração fixados acima; **c)** indenização existencial/moral no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com juros e correção monetária, na forma prevista na

Súmula 439 do Colendo TST; **d**) multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. Declarou, para fins do art. 832, § 3º, da CLT, que incidem contribuições previdenciárias sobre as horas extras deferidas, e seus reflexos em 13os. salários e férias usufruídas no curso do contrato de trabalho. Elevou o valor da condenação de R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais) para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), com o conseqüente aumento das custas processuais de R\$ 700,00 (setecentos reais) para R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), a cargo da Reclamada, que deverá recolher a diferença no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais), ficando, para tanto, devidamente intimada, a teor do item III da Súmula 25 do C. TST.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Desembargadores: Luiz Otávio Linhares Renault (Relator), Emerson José Alves Lage (Presidente) e José Eduardo de Resende Chaves Júnior.

Presente ao julgamento o il. Representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Genderson Silveira Lisboa.

Sustentação oral: Advogado Alexandre Torres da Silva, pelo reclamante.

Belo Horizonte, 31 de agosto de 2015.

LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT
Relator

TRT 0010605-06.2016.5.03.0076 (RO)

Publ. no "DE" de 30.11.2016

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28.09.2016

Valor da causa: R\$ 80.000,00

RECORRENTE: CECILIA MARIA RODRIGUES DE MIRANDA

RECORRIDO: MELT METAIS E LIGAS S/A

RELATOR(A): LUIZ ANTÔNIO DE PAULA IENNACO

REDATORA: ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. HIPÓTESES NÃO EXAUSTIVAS. ÔNUS DA PROVA. DIREITO COMPARADO. É abusiva e discriminatória a dispensa imotivada do empregado que presta solidariedade a outra empregada vítima de assédio sexual. A dispensa por motivo discriminatório é vedada pelo ordenamento jurídico e, como tal, deve ter seus efeitos neutralizados pelo Poder Judiciário, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/95, cujo artigo 1º elenca, apenas de forma exemplificativa, e não exaustiva, hipóteses de discriminação. Inteligência dos artigos 1º, III e IV, e 3º, I e IV, da Constituição da República, das disposições da Convenção 111 da OIT, ratificada em 26.11.1965 (Decreto 62.150/68) e do artigo 4º da Lei 9.029/95. Nessa hipótese, o ônus da prova da dispensa discriminatória recai sobre o empregador, nos termos do artigo 25 do Código de Trabalho de Portugal, utilizado por força do artigo 8º da CLT, na ausência de norma expressa no direito pátrio.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que figuram, como partes, as epigrafadas, decide-se:

RELATÓRIO

Da lavra do i. Desembargador Relator:

O Juízo da Vara do Trabalho de São João Del Rei pela r. decisão de ID 703cdfd, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou improcedentes os pleitos formulados.

Embargos declaratórios da autora em ID 3356054, providos, consoante decisão de ID e395d94, *“para dar os esclarecimentos supra e declarar que a improcedência alcança os pleitos de números 1 até 4 do rol de pedidos; que não é devida indenização pela contratação de advogado particular e corrigir erro material para constar o art. 186 do CCB, no lugar de art. 189 do CCB.”* (Pág. 2).

A autora interpôs recurso ordinário (ID 7abf720), denunciando, preliminarmente, cerceamento de defesa, seja por negativa da oitiva de testemunha como informante, seja por indeferimento de perguntas

sobre o vídeo apresentado como prova. No mérito propriamente dito, afirma que há provas suficientes de que houve dispensa discriminatória, ante o desconhecimento do preposto sobre fatos e a inusual ruptura do contrato operada no curso de estabilidade provisória.

Contrarrazões da ré (ID 0d0593a).

Procuração da autora em ID 78671dc.

Em síntese, o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Admissibilidade

Da lavra do i. Desembargador Relator:

Conheço do recurso ordinário interposto, porquanto atendidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

Conheço das contrarrazões, porque ofertadas a tempo e modo.

Mérito

Cerceamento de defesa - Indeferimento de oitiva de informante

Da lavra do i. Desembargador Relator:

A recorrente traça as seguintes ponderações sobre o indeferimento de oitiva de sua primeira testemunha (ID 7abf720 - Pág. 4):

Conforme se depreende da ata da audiência de instrução realizada no dia 16.08.2016, a 1ª testemunha trazida pela reclamante, Sra. Odila Rodrigues de Miranda Botelho Alves e Souza, informou ser sobrinha da reclamante.

Diante da causa de impedimento, o Juízo *a quo* negou-se a ouvi-la, mesmo como informante, registrando os protestos do procurador da reclamante (ID Num. 040776b Pág. 2).

Ocorre que a Sra. Odila é pessoa essencial para a elucidação dos fatos narrados na exordial, pois: a) foi a única trabalhadora que presenciou diversos dos fatos narrados na inicial e b) foi a única trabalhadora, além da reclamante, envolvida diretamente na celeuma narrada na inicial, o que culminou com a dispensa da mesma com diferença de 7 (sete) dias da dispensa da reclamante, tendo conhecimento

mais amplo dos fatos que qualquer outro empregado.

É certo que o Juízo *a quo* poderia ouvir como informante a referida ex-empregada e valorar o depoimento da mesma de forma diferenciada do depoimento de uma testemunha. Ocorre que tal valoração é diferente de nem mesmo ouvi-la, especialmente **diante das particularidades do caso em tela**, o que traz enormes prejuízos processuais para a reclamante, como restará demonstrado.

Inicialmente, cabe verificar que a prova de dispensa discriminatória é de realização bastante complexa. Em geral, a dispensa discriminatória ocorre de forma demasiadamente velada, oculta sob a falsa justificativa do poder potestativo do empregador em dispensar, ou mesmo de dificuldades financeiras ou conjecturais da empresa.

A recorrente prossegue destacando que a controvérsia envolve tema delicado (assédio sexual), praticado em meio social conservador, razão pela qual a divulgação dos fatos foi a mais restrita possível, envolvendo poucas pessoas do alto escalão da empresa, algo que apenas Odila acompanhou, sobretudo a reunião em que a autora tratou do caso com o diretor Ronaldo. Lembra a recorrente que há provas do propalado assédio (DVD e testemunha ouvida) e alude, por analogia, à Súmula n. 443/TST, que consagra a presunção de dispensa discriminatória no caso de doenças estigmatizantes.

Segundo a própria recorrente, eis a questão central que seria revelada por Odila:

*[...] se a reclamante e a Sra. Odila foram denunciar os fatos para o diretor presidente da empresa [...], o que o referido diretor teria dito às mesmas durante essa reunião a portas fechadas? Essa é uma pergunta essencial para o deslinde da lide, o que só a Sra. Odila pode informar, pois é a **única pessoa** que acompanhou a reclamante na reunião. (Páginas 5 e 6)*

De acordo com a recorrente, os fatos que a testemunha conhecia

*certamente somariam ao conjunto probatório produzido, o que poderia fazer toda a diferença no deslinde da demanda, sempre com fulcro na Verdade Real. Assim, o depoimento da informante era **necessário**, nos termos do § 4o, do artigo 447 do CPC/15. (Pág. 7)*

Pois bem.

Conforme noticiado na petição inicial,

a reclamante vivenciou uma série de fatos em seu ambiente de trabalho relacionados à prática de assédio moral e sexual em face de uma colega de trabalho. Como tarefas inerentes ao exercício do seu cargo de Coordenadora de Recursos Humanos, a reclamante saiu em defesa da vítima, o que culminou com a demissão de ambas. Verificou-se, portanto, que a rescisão do contrato de trabalho havido entre reclamante e reclamada restou viciada pela presença de elementos discriminatórios e arbitrários, o que é vedado pelo nosso ordenamento jurídico. (ID fc44fdb - Pág. 2).

Os fatos foram assim declinados na mesma causa de pedir (Páginas 3 e 4):

Em meados de 2015, a reclamante compareceu à portaria da empresa reclamada, quando percebeu que a funcionária e colega de trabalho **Sra. Odila Rodrigues de Miranda Botelho Alves e Sousa** estava chorando e muito abatida. Sem que a reclamante fizesse qualquer pergunta, a Sra. Odila lhe informou que o **Sr. José Celso Resende Coelho**, superior hierárquico da mesma, há alguns minutos havia lhe tocado inesperadamente sob a blusa (sutiã), enquanto a mesma estava atendendo telefone, tocando seus seios. Estarrecida, a vítima dos abusos disse à reclamante que, se denunciasses o fato ao diretor da reclamada, este provavelmente retaliaria ambas, demitindo-as. Diante desta situação fática, a reclamante e a vítima de abuso sexual, Sra. Odila, refletiram por algum tempo sobre a melhor medida a ser tomada em relação ao fato. Contudo, como restará provado, os assédios em face da vítima continuaram, culminando com um evento no qual o agressor Sr. José Celso apalpou as nádegas da vítima. Assim, a reclamante atuou em defesa da vítima e colega de trabalho, entregando denúncia escrita e formal ao diretor da reclamada, Sr. Ronaldo Carlos Maia. A denúncia possuía um resumo das práticas de assédio moral e sexual do Sr. José Celso Resende Coelho, então Gerente Comercial, em face da Sra. Odila. O diretor Ronaldo Carlos se negou a dar recibo da denúncia à reclamante.

A partir de então, tanto a vítima quanto a reclamante passaram a ser tratadas de maneira mais rigorosa por parte dos superiores. Até que, em meados de Agosto de 2015, a vítima, Sra. Odila, foi dispensada imotivadamente pela reclamada.

E, em **26.08.2015**, a reclamante também foi dispensada imotivadamente, mesmo que tivesse garantia provisória de emprego, por ter sido membro da CIPA representante da classe dos empregados, até o dia **16.09.2014**.

Na tentativa de comprovar suas alegações, a autora apresentou como testemunha a própria vítima do propalado assédio, Odila, cuja oitiva foi rejeitada nos seguintes termos: *“O pedido de oitiva como informante fica indeferido sob protesto, cabendo à reclamante fazer prova robusta de suas alegações e não apresentar sobrinha para prestar informações.”* (ata de audiência, ID 040776b - Pág. 2).

Na sequência, foi ouvida a segunda testemunha da autora.

Ao sentenciar, a d. Julgadora enfatizou:

Cabe ressaltar inicialmente que a questão central dos autos não envolve a ocorrência ou não de assédio moral/sexual em relação à ex-empregada da empresa, Odila Rodrigues de Miranda Botelho Alves e Souza. O que interessa no presente caso - e é a causa de pedir - é o fato de ter a reclamante sofrido dispensa discriminatória pelo fato de ter acompanhado Odila na denúncia dos fatos.

Negados os fatos relativos à dispensa discriminatória, incumbia à autora prová-los, porque constitutivos de seu pretense direito (art. 818 da CLT c/c o art. 333, I, do CPC). A prova deve ser robusta e convincente e, no caso, o conjunto probatório dos autos não convenceu o juízo da ocorrência de dispensa discriminatória.

É fato incontroverso que a reclamante foi dispensada injustamente do emprego em 26/8/2015, ocasião em que ainda detinha garantia de emprego, como membro suplente da CIPA, representante dos empregados, cujo término da estabilidade se daria em 15/9/2015 (ID 4b960e3, 1c2b4b3). A reclamada efetuou o pagamento de indenização corresponde aos dias faltantes do período da estabilidade, conforme se depreende do TRCT anexado.

Dos documentos coligidos aos autos, extrai-se que a empresa reclamada, a partir do mês de fevereiro de 2015, passou a efetuar dispensas, sem justa causa, de

empregados. No mês de agosto, por exemplo, foram dispensados, além da reclamante, outros oito empregados, conforme se extrai do CAGED do período. As dispensas não ocorreram somente nos setores de metalurgia e produção, mas também no setor administrativo como o da reclamante (ID a4f3282, 094cedb, c569a7f, 29c605c, etc). A reclamada também concedeu férias coletivas aos vários setores da empresa no período de 22/12/2015 a 5/1/2016 (ID d1951b2).

[...]

A testemunha arrolada pela reclamante, Rodrigo Adauri Silva Trindade, declarou...

O que se tem do depoimento da referida testemunha é que soube do motivo da dispensa da reclamante, por ouvir dizer de outro funcionário. Relatou também a testemunha que no ano de 2015 a produção da empresa sofreu diminuição e houve várias dispensas.

Neste contexto, mostraram-se frágeis as provas de que a reclamante teria sofrido dispensa discriminatória por ter se envolvido com denúncia de assédio moral ou sexual na empresa, devendo ser afastada a pretensão da reclamante de receber indenizar por danos morais.

Diante da delimitação da matéria controvertida, é de se indagar: em que medida a oitiva da suposta vítima do assédio sexual alegado poderia trazer informações relevantes sobre a alegada “dispensa discriminatória”?

Vale lembrar que a rica narrativa exordial não fez qualquer alusão à suposta reunião “a portas fechadas” realizada entre a autora, Odila e o “diretor” Ronaldo, que foi identificado pela testemunha ouvida como “proprietário da empresa”. Não há, portanto, relevância crucial a extrair desse evento.

De todo modo, eis, na dicção da recorrente, a questão central que seria revelada pela informante:

*[...] se a reclamante e a Sra. Odila foram denunciar os fatos para o diretor presidente da empresa [...], o que o referido diretor teria dito às mesmas durante essa reunião a portas fechadas? Essa é uma pergunta essencial para o deslinde da lide, o que só a Sra. Odila pode informar, pois é a **única pessoa** que acompanhou a reclamante na reunião. (Páginas 5 e 6)*

A pergunta supracitada pode ser respondida a partir do depoimento pessoal da própria reclamante, veja-se:

depois que acompanhou a denúncia da funcionária Odila em relação a assédio, o diretor Ronaldo se distanciou da depoente; ficou chateada com ... relação ao diretor Ronaldo, porque quando expuseram o assédio sexual sofrido por Odila ele disse que “cabe ao homem investir e à mulher aceitar ou não” ... (ata de audiência, ID 040776b - Pág. 1).

Ora, se o objetivo da oitiva da informante seria apenas confirmar a suposta declaração de Ronaldo sobre sua visão acerca do denunciado assédio sexual (aquilo que teria sido dito “a portas fechadas”), e tomando-se como verdadeira a exposição da própria reclamante, conclui-se que o cerceamento de defesa não se configurou, pois o depoimento da informante, de fato, não se mostra necessário para a solução do litígio. Preliminar rejeitada.

Cerceamento de defesa - Indeferimento de produção de prova sobre o assédio sexual

Da lavra do i. Desembargador Relator:

Arecorrentetraça as seguintes ponderações sobre o indeferimento de perguntas envolvendo o suposto assédio sexual sofrido por Odila (ID 7abf720 - Páginas 10 e 11):

Conforme se depreende da ata da audiência de instrução realizada no dia 16.08.2016, o Juízo *a quo* indeferiu perguntas acerca do assédio sexual perpetrado em face da Sra. Odila, colega de trabalho da reclamante. *In verbis* (ID Num. 040776b - Págs. 02 e 3):

indeferidas sob protesto perguntas sobre pessoas que estariam exibidas num vídeo juntado pela reclamante na Secretaria; nada mais.

[...]

A esta altura, foi esclarecido ao procurador da reclamante que não se discute nesse processo a existência de assédio sexual ou moral à funcionária Odila, mas sim a alegada dispensa discriminatória em decorrência de apoio dado pela reclamante junto a sua colega. Não serão ouvidas testemunhas sobre a ocorrência ou não de assédio sexual junto a Odila.

E tal entendimento foi confirmado em sentença, entendendo o Juízo *a quo* ser irrelevante a prova do assédio sexual, que deu origem a toda a celeuma que culminou com a dispensa da reclamante e da sua colega de trabalho assediada.

Data venia, este não é o entendimento que deve prosperar.

Isso porque, se o Juízo da Vara do Trabalho de São João Del Rei está convencido de que basta a prova da denúncia de assédio, e prova de que a dispensa se deu em virtude dessa denúncia e apoio à vítima, outro magistrado pode ter entendimento distinto, inclusive nas instâncias superiores.

Pode-se entender, por exemplo, que, se nem mesmo foi provado o assédio sexual, não haveria motivo para se provar a denúncia do assédio e, por via reflexa, a dispensa discriminatória decorrente desse fato.

Não tem razão a recorrente, pois a prova é, realmente, impertinente e irrelevante.

Saber se, de fato, ocorreu ou não o assédio sexual que Odila denunciou em relação ao superior hierárquico não tem importância, mas, apenas e tão somente, se a ora reclamante, Cecília, assumiu a posição de aliada e defensora da assediada perante a administração e que, por causa dessa postura, teria sofrido a retaliação da dispensa sem justa causa.

Diz a recorrente, em acréscimo (Pág. 11):

É possível a alegação, por parte da empresa ou do Julgador *ad quem*, da necessidade de uma prova em “cascata”, para que seja comprovado o nexo de causalidade entre os fatos remotos e a dispensa discriminatória causada pelos mesmos.

Assim, é possível que, em eventual discussão da lide em instância recursal, seja indeferido o pleito da reclamante por falta de prova do assédio sexual em si.

Equivoca-se a recorrente.

A existência do “assédio sexual em si” mostra-se irrelevante, pois o que importa é que a reclamante entendeu que houve o ilícito e denunciou o fato, juntamente com a assediada, ao administrador da empresa. Esse é o evento (a denúncia) que, de acordo com a inicial, desencadeou a retaliação discriminatória de que a autora se diz vítima, o que torna dispensável qualquer dilação probatória envolvendo o “assédio em si”.

Preliminar rejeitada.

Dispensa discriminatória

No preâmbulo do tópico denominado “MÉRITO”, a recorrente volta a defender a tese de indispensabilidade do depoimento de Odila (ID 7abf720 - Pág. 12), passando a discorrer, no subitem II.1, sobre os “**FATOS JÁ PROVADOS QUANTO À DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**”, nos seguintes termos (Pág. 13):

Analisando-se as provas já produzidas, observa-se que a reclamante já se desincumbiu do ônus que lhe cabe de provar diversos fatos narrados em sua inicial.

A reclamante apresentou gravação de vídeo em mídia “DVD”, o qual contém as imagens do assédio sexual perpetrado em face de sua colega de trabalho, ato que gerou de forma direta a dispensa discriminatória, tão logo exigida da empresa a medida correta a ser feita, que era a aplicação de penalidades ao assediador.

A reclamante comprovou a realização de reunião na qual participaram ela, a Sra. Odila e o diretor da reclamada, Sr. Ronaldo, para tratar da denúncia de assédio sexual. E o fez, como já narrado acima, através da confissão da reclamada, através do depoimento do preposto, que afirmou desconhecer os fatos.

A reclamante apontou fortes indícios do caráter discriminatório, como o fato ter sido dispensada em gozo de garantia de emprego, fato jamais ocorrido na empresa segundo a preposta e a testemunha trazida pela reclamante. Ademais, o curto lapso temporal existente entre a dispensa da reclamante e da Sra. Odila, vítima dos fatos que ensejaram a dispensa de ambas.

Também, a reclamada investia na especialização da reclamante, através do pagamento de cursos, não sendo usual na empresa a dispensa de trabalhadores nessa situação, conforme confirmado pela preposta em audiência.

E não menos importante, o fato da reclamante ter laborado por décadas na empresa, sem qualquer conduta que lhe desabonasse.

Pois bem.

In casu, o i. Desembargador Relator entendia que a prova

quanto ao assédio sexual, supostamente existente no DVD mencionado no primeiro parágrafo, era impertinente e irrelevante e, a seu ver, em nada auxiliaria a tese exordial de dispensa por discriminação.

Ademais, para o i. Relator não houve a confissão *ficta*, mencionada no segundo parágrafo, no que concerne à reunião realizada entre a reclamante, Odila e o diretor Ronaldo, pois o desconhecimento do preposto sobre este fato era plenamente justificável, uma vez que não foi reportado na petição inicial e, por isso, o representante patronal não foi instruído sobre ele.

De mais a mais, considerava que, mesmo que se admitisse provado este fato, o quadro probatório não se alteraria de modo favorável à tese exordial, pois a frase colocada nos lábios do administrador, pela própria autora, na indigitada reunião (*“cabe ao homem investir e à mulher aceitar ou não”*), não é, sob a sua ótica, indicativa de que a dispensa teria ocorrido como forma de retaliação à denúncia exteriorizada.

Para tanto, citou, em relação aos indícios apontados a partir do terceiro parágrafo, a seguinte lição de Manoel Antônio Teixeira Filho:

É indubitavelmente ponderável a observação doutrinária de que o indício, em si mesmo, isto é, considerado de maneira isolada, pouco representa para o processo; a sua eficácia, ou importância, só existe quando ele é correlacionado com outras circunstâncias ou elementos dos autos. O indício, enfim, é mera probabilidade de ser verdadeiro o fato; é o vestígio do fato, o sinal palpável da sua existência. (*in A Prova no Processo do Trabalho*. 8ª edição. São Paulo: LTr, 2003, p. 428).

Para o i. Desembargador Relator, os fatos elencados, sem guardar correlação com outros elementos probantes de peso, não dariam o passo decisivo para se consubstanciar em prova robusta favorável à tese exordial.

Na mesma linha, entendeu que os trechos destacados nos depoimentos do preposto patronal e da testemunha ouvida também não eram suficientes para evidenciar o fato constitutivo alegado, veja-se:

DEPOIMENTO PESSOAL DO(A) PREPOSTO(A) DO(A)
RECLAMADO(A): **a reclamante estava em período de
estabilidade da CIPA quando foi dispensada; na época**

eram 6 funcionários membros da CIPA; a reclamante já tinha vencido o mandato e estava em termo de estabilidade; desde a admissão da depoente, em 2007, nem um outro funcionário chegou a ser dispensado no período de estabilidade; [...] se houve alguma recontração de algum deles, foi na área de fornos, área de produção da empresa; algum funcionário que saiu à época da área de produção pode ter sido recontratado mais recentemente; [...] não se lembra se houve dispensa de funcionários nos meses de fevereiro e abril/15; houve dispensa em dezembro/15, [...] Odila lhe contou sobre um assédio sexual, mas a reclamante não estava junto; não sabe dizer se a reclamante acompanhou Odila para apresentar a denúncia junto ao diretor Ronaldo; quando há necessidade, a empresa oferece curso de aperfeiçoamento; não é usual a empresa dispensar funcionário durante o curso de aperfeiçoamento... (ID 7abf720 - Páginas 14 e 15).

2ª TESTEMUNHA: RODRIGO ADAURI SILVA TRINDADE, brasileiro, casado, metalúrgico, residente na R. Cláudio Magno do Nascimento, 26, Jd. São José, nesta. Advertida e compromissada, respondeu que: [...] **em conversa com o funcionário Marcus Vinícius, o depoente perguntou ao mesmo o motivo pelo qual a reclamante foi dispensada e ele lhe disse que foi porque ela havia intercedido em favor de uma colega junto a um diretor, tendo dito que em decorrência de desencontro de informações entre Odila e José Celso, talvez atrito verbal, pelo papel de gestora da reclamante, por sua função que zela para tentar ordem entre os funcionários, teria feito uma intervenção, levando a situação ao proprietário da empresa, Ronaldo; disse que o mesmo tomou ciência do acontecido; dias depois houve a dispensa de Odila e, outros dias depois, da reclamante; oficialmente não foi dito ao depoente que aquela teria sido a razão da dispensa, mas o depoente entende que sim, mesmo porque ela fazia jus a estabilidade como membro da CIPA; ao que ouviu dizer o problema de Odila com José Celso era relativo a assédio moral e sexual; [...] nos anos em que trabalha na empresa nenhum funcionário foi dispensado em época de estabilidade da CIPA; [...] sendo que alguns deles foram recontraçados nos últimos meses [...] Maria do Carmo era faxineira e entrou outra pessoa em seu lugar; [...] os funcionários Geraldo César e Evandro Osvaldo acharam por bem pedir demissão**

para evitar dispensar de outros funcionários; Vítor, Igor e Percival foram dispensados, ao que ouviu dizer, para redução de gastos, sendo que 2 deles foram recontratados porque trabalham na produção, como já retrocitado; Jeferson, Eliomar e Welington fizeram rescisão em início de 2016 e continuam trabalhando; [...] mas em termos de atividade não houve redução... (Pág. 16).

Sendo assim, reputou que as declarações não apagavam o fato de que as dispensas da autora e da própria Odila ocorreram em meio a tantas outras destinadas ao redimensionamento da empresa, notadamente em razão da crise econômica que se instalou no país.

Por fim, entendia que tinha razão a d. Sentenciante ao destacar, no que tange ao depoimento de Rodrigo: *“O que se tem do depoimento da referida testemunha é que soube do motivo da dispensa da reclamante, por ouvir dizer de outro funcionário. Relatou também a testemunha que no ano de 2015 a produção da empresa sofreu diminuição e houve várias dispensas.”* (ID 703cdfd Pág. 4).

Além disso, asseverou que o fato de que eventual recontração tenha ocorrido mais recentemente não geraria qualquer efeito positivo em relação à tese exordial, sob pena de se imaginar que tais rupturas contratuais teriam sido feitas apenas para “mascarar” a real intenção de dispensar duas “empregadas problemáticas”, o que, na sua percepção, fugia à razoabilidade.

Dele, porém, respeitosamente divergi, no que fui acompanhado pela d. maioria, pelos fundamentos a seguir expostos.

Inicialmente, cumpre salientar que a prova do assédio sexual narrado nos autos era de suma importância, ainda que a reclamante não fosse a vítima da violência, porquanto de tal fato derivou a alegada dispensa discriminatória. Todavia, não se vislumbra, nessa hipótese, o suscitado cerceio de defesa, quando a nulidade arguida não prejudicar a parte a quem alega, nos termos do artigo 794 da CLT, bem como não será pronunciada quando for possível suprir-se a falta, consoante artigo 796 do mencionado diploma legal.

O presente caso versa sobre dispensa discriminatória em razão de solidariedade demonstrada a outra empregada que foi assediada sexualmente em seu ambiente de trabalho.

Não se questiona que, em pleno século XXI, as mulheres ainda precisem travar batalhas contra preconceitos e discriminação das

quais são vítimas desde a origem da civilização. Essa é, inclusive, uma realidade diária que a mulher precisa suportar e vencer diariamente dentro do mercado de trabalho. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que importantes diferenças de salários persistem no Brasil. Na média, as mulheres ganham 22,1% a menos que os homens no país. Em certas categorias de profissões intelectuais e científicas, a diferença no pagamento pode chegar a 40% a favor dos homens.

Diante desse cenário, em que a mulher precisa se impor para conseguir ao menos um tratamento igualitário, torna-se plenamente compreensível que elas se unam quando injustiças ou quando quaisquer tratamentos que as coisifiquem ou reduzam sua importância ocorram. A todas as mulheres, como já dizia Milton Nascimento, *“é preciso ter força, é preciso ter raça, é preciso ter gana sempre quem traz no corpo a marca. Maria, Maria.”*

E, nos autos, narra a reclamante que era empregada da reclamada desde 1994, ocupando o cargo de coordenadora de Recursos Humanos, e que somente veio a ser dispensada porquanto cobrou de seus empregadores uma postura decente após narrar o assédio sexual sofrido por uma outra empregada. Ou seja, informa a autora nesses autos que somente foi dispensada em razão da solidariedade prestada a uma outra empregada, vítima de violência moral de cunho sexual. E, no caso, a empregada assediada era sobrinha da autora, o que justifica, ainda mais, a solidariedade prestada.

Pois bem. Analisando os autos, me convenci, pelo depoimento da testemunha Rodrigo, que a reclamante, de fato, somente foi dispensada, porquanto prestou solidariedade para sua sobrinha, vítima de assédio sexual dentro da empresa. Primeiro porque, embora a juíza tenha indeferido as provas relacionadas ao assédio, já que, no seu entender, não consistia em objeto do processo, a alegação de assédio revela-se bem provável e verossimilhante, tanto que constam nos autos mídias comprovando o fato narrado.

Ademais, a autora, com mais de 20 anos de contrato de trabalho, sem qualquer mácula em seus apontamentos profissionais, frequentando cursos de aperfeiçoamento, foi dispensada dentro do período de sua estabilidade provisória decorrente de cargo na CIPA, o que revela que tal dispensa ocorreu de forma desesperada e numa tentativa de abafar um fato que a lei imputa como crime. Ora, indubitável, pela máxima de experiência que esses anos de magistratura me trouxeram,

que a probabilidade de uma empregada desse nível ser dispensada era mínima, considerando, inclusive, a garantia provisória de emprego que a ré precisou indenizar, sendo que ela própria confessou que jamais dispensou um empregado no curso de estabilidade.

No que toca a justificativa da ré de crise financeira e demissões em massa, oportuno salientar que ela não se justifica, pois as demais demissões ocorridas no mês de agosto, fora a da autora e de sua sobrinha, foram apenas de pessoas ligadas à produção, cujo emprego é sazonal.

Dessa forma, restou evidente que a dispensa da reclamante foi totalmente discriminatória, decorrente de um tratamento misógino, por parte daquele que deveria impor o respeito e preservar a dignidade no ambiente de trabalho, isto é, o próprio empregador.

Cumpre, portanto, ressaltar que dispensa por motivo discriminatório é vedada pelo ordenamento jurídico e, como tal, deve ter seus efeitos neutralizados pelo Poder Judiciário, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/95, cujo artigo 1º elenca, apenas de forma exemplificativa, e não exaustiva, hipóteses de discriminação.

Neste sentido, são várias as normas internacionais que orientam o intérprete sobre tal aspecto, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1969) que vedam o tratamento discriminatório de qualquer espécie.

Em sintonia com a não discriminação em matéria de trabalho e emprego, insta ressaltar a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que afasta do ambiente laboral qualquer ato que vise distinguir ou excluir um determinado empregado, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade e tratamento por motivo injustamente desqualificante.

É nula a dispensa por motivo discriminatório, comportando a reintegração do empregado ou indenização substitutiva, nos termos dos artigos 1º, III e IV, e 3º, I e IV, da Constituição da República, das disposições da Convenção 111 da OIT, ratificada em 26.11.1965 (Decreto 62.150/68) e do artigo 4º da Lei 9.029/95.

Oportuno frisar, ainda, que o ônus da prova da dispensa discriminatória, indicado o trabalhador e o fator de “*discrimen*”, recai sobre o empregador, nos termos da regra de reforço da operacionalidade do princípio da não discriminação, contida no artigo 25 do Código de Trabalho de Portugal, utilizado por força do artigo 8º da CLT, na ausência de norma expressa no direito pátrio, a seguir transcrita:

Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

Destarte, diante dos fundamentos ora expostos, dou provimento ao recurso da reclamante para declarar discriminatória a dispensa e, por conseguinte, condenar a reclamada ao pagamento de reparação por danos morais, no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), ao pagamento de multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, no valor de R\$ 47.301,10 (quarenta e sete mil, trezentos e um reais e dez centavos), por fim, ao pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Recurso provido.

Conclusão do recurso

Conheço do recurso ordinário interposto pela autora e, no mérito, dou-lhe provimento para declarar discriminatória a dispensa da autora, condenando a recorrida: 1) ao pagamento de reparação por danos morais, no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais); 2) aplicação de multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, no valor de R\$ 47.301,10 (quarenta e sete mil, trezentos e um reais e dez centavos); 3) ao pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, a se apurar, inverte os ônus da sucumbência e arbitro à condenação o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), com custas pela reclamada, no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Acórdão

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe provimento para declarar discriminatória a dispensa da autora, condenando a recorrida: 1) ao pagamento de reparação por danos morais, no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais); 2) aplicação de multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo

empregador, no valor de R\$ 47.301,10 (quarenta e sete mil, trezentos e um reais e dez centavos); 3) ao pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, a se apurar, inverteu os ônus da sucumbência e arbitrou à condenação o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), com custas pela reclamada, no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais); vencido o Exmo. Desembargador Relator.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Desembargadores Adriana Goulart de Sena Orsini (Redatora), Juliana Vignoli Cordeiro e Luiz Antônio de Paula Iennaco (Presidente e Relator).

Designada Redatora do feito a Exma. Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini.

Presente o Ministério Público do Trabalho, representado pelo Dr. José Reis Santos Carvalho.

Juiz de Fora, 22 de novembro de 2016.

Secretária: Adriana Lunes Brito Vieira.

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI
Desembargadora Federal do Trabalho
Redatora

TRT-0010658-79.2020.5.03.0000 (AgR-DC)

Publ. no "DE" de 03.09.2021

SUSCITANTES: COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS -
CEMIG, CEMIG
GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A, CEMIG
DISTRIBUIÇÃO S.A

SUSCITADOS: SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS
TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE
MINAS GERAIS, FED DOS TRABALHADORES NAS
IND. URBANAS NO ESTADO DE MG, SINDICATO
DOS ELETRICITÁRIOS DO SUL DE MINAS GERAIS,
SIND. TRAB. IND. ENERGIA ELÉTRICA DE JUIZ
DE FORA, SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS
TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DA
ZONA DA MATA DE MINAS GERAIS, SINDICATO
DE ENGENHEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS,

SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SAEMG, SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE, SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS ADVOGADOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS SINAD-MG, SINDICATO TÉCNICOS SEGURANÇA TRABALHO EST. MINAS GERAIS, SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS - SINTEC - MG, SINDICATO DOS GEÓLOGOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS ARQUITETOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS PSICÓLOGOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO EMPREG. TEC. TRABS. ANAL. SIST. PROG. OPER. COMP. MG, SINDICATO DOS MÉDICOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

RELATOR: SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA

EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO REVISIONAL DE NATUREZA ECONÔMICA. ACORDO COLETIVO SOBRE A PLR. CLÁUSULA *REBUS SIC STANTIBUS*. RECONVENÇÃO. PEDIDO DE REEQUILÍBRIO ECONÔMICO COM REPERCUSSÃO EM NORMAS ALHEIAS. IMPOSSIBILIDADE. Ao apresentar reconvenção ao Dissídio Coletivo Revisional de Cláusula Econômica de Programa de Participação nos Lucros instituído nos moldes da Lei nº 10.101/2000, a parte reconvinte deve observar os limites endógenos da norma coletiva que se pretende obter o reequilíbrio econômico, sendo inviável acolher as pretensões que resultem na alteração, ainda que indireta, da extensão ou conteúdo de outras normas coletivas celebradas entre as partes, sob pena de exceder os limites e objeto da lide.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Dissídio Coletivo**, em que figuram como **suscitantes** a COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS

GERAIS - CEMIG; CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A; CEMIG DISTRIBUIÇÕES.A;e, como **suscitados**, SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS; FED DOS TRABALHADORES NAS IND. URBANAS NO ESTADO DE MG; SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO SUL DE MINAS GERAIS; SIND. TRAB. IND. ENERGIA ELÉTRICA DE JUIZ DE FORA; SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DA ZONA DA MATA DE MINAS GERAIS; SINDICATO DE ENGENHEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS; SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS; SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE; SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS; SINDICATO DOS ADVOGADOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINAD/MG; SINDICATO TÉCNICOS SEGURANÇA TRABALHO EST. MINAS GERAIS; SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS - SINTEC - MG; SINDICATO DOS GEÓLOGOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS; SINDICATO DOS ARQUITETOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS; SINDICATO DOS PSICÓLOGOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS; SINDICATO EMPREG. TEC. TRABS. ANAL. SIST. PROG. OPER. COMP. MG; SINDICATO DOS MÉDICOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS; SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS.

Na **petição inicial** (ID 282c7ed) as empresas suscitantes aduzem que celebraram acordo coletivo (ID 3d6bd08) específico com os suscitados sobre o **Programa de Participação nos Lucros e Resultados - PLR**, com critérios, regras e indicadores de resultados e metas para a distribuição de lucros referentes ao ano de 2019, mas que a esta cláusula impõe-se a **revisão**, com fundamento no art. 501 da CLT e da teoria da imprevisão acolhida nos arts. 478 e 480 do Código Civil, por conta da crise econômica gerada pela **pandemia de COVID-19**.

Requereram, por fim, a concessão de **tutela de urgência**, argumentando que há a probabilidade do direito e perigo de dano, em razão de a pandemia de COVID-19 ter trazido prejuízos à economia, conforme Nota Técnica nº 01/2020-GMSE/ANEEL de 16/04/2020. Por meio da decisão (ID 0d82b00) proferida em 24/04/2020, o Exmº. Des. 1º Vice-Presidente **deferiu medida liminar** (ID 0d82b00) nos seguintes termos:

Considerando a excepcionalidade da situação atual, que não podia ser prevista pelos pactuantes do acordo coletivo, ora interpretado, por ocasião de sua lavratura, cabe aplicar aqui, para estabelecer o alcance da norma e seu cumprimento, a cláusula *rebus sic standibus*, que se tornou princípio essencial e implícito no direito obrigacional, para revisão dos contratos de longa duração e seu cumprimento, segundo a qual vale o que foi escrito desde que permaneçam as mesmas condições e circunstâncias.

[...]

Imperioso, assim, na atual conjuntura, que a norma coletiva de produção autônoma do acordo coletivo em foco, referente ao pagamento de PLR pelas Suscitantes aos seus empregados, relativa ao ano anterior, mas executável em 2020, deve ser interpretada e adaptada para o cumprimento, de acordo com as condições econômico-financeiras atuais das empresas devedoras, tais como demonstradas documentalmente, havendo de prevalecer, na espécie, o interesse público de garantir a continuidade do serviço essencial prestado pelas empresas Suscitadas, justificando-se o acolhimento do pedido de elastecimento do prazo estipulado na cláusula 4ª, item 1, do ACE Id. 3d6bd08.

Assim sendo, **defiro a medida liminar postulada para determinar a prorrogação do prazo para pagamento da segunda parcela da PLR 2019 para 31/10/2020**, ressalvada a possibilidade de as partes negociarem, de forma direta ou em audiência de conciliação a ser designada por este Tribunal, a quitação dos valores devidos a esse título antes da referida data. (grifo nosso)

Em 04/05/2020 os sindicatos suscitados apresentaram em conjunto pedido de **reconsideração** (ID 5455893) e **discordância do ajuizamento do Dissídio Coletivo**. O Exm^o. Des. 1^o Vice-Presidente, a seu turno, concedeu **prazo** (ID 3bd4a82) comum de 5 dias para que as empresas suscitantes se manifestassem sobre as **alegações** e os documentos apresentados pelos suscitados e regularizassem a representação processual.

Seguiu a apresentação de **defesa** (ID ef61fca) conjunta pelos Suscitados - salvo pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Minas Gerais FTIUEMG, que se manifestou em apartado (ID 1a1dabc), aderindo às razões apresentadas - em que

arguem, de início: 1) preliminar de extinção do feito, por ausência de comum acordo; 2) violação ao exercício da ampla defesa e ao contraditório pelo uso indevido da ferramenta sigilo no PJe-JT; 3) em conjunto, preliminares de extinção por ilegitimidade ativa *ad causam*, por falta de interesse de agir e inadequação da via eleita. No mérito, pugnaram pela improcedência do feito e cassação da liminar deferida.

Na mesma peça processual apresentaram, ainda, **reconvenção** (art. 343 do CPC), requerendo que, caso haja a procedência do pedido formulado, seja declarado que a postergação do pagamento da PLR está condicionada a:

- 1- Postergação do Pagamento dos Dividendos aos Acionistas para 31/10/2020 (mesma data da PLR);
- 2- Garantia de Emprego até 31/12/2020, já que a manutenção da mão de obra qualificada garantirá a retomada das atividades da Companhia no momento pós pandemia, com a preservação de importantes indicadores coletivos de continuidade (DEC/FEC), a serem apresentados à ANEEL;
- 3- Irredutibilidade Salarial até 31/12/2020;
- 4- Impossibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho até 31/12/2020;
- 5- Estabelecimento de compensação financeira para aqueles empregados que aderirem ao PDVP/2020 e se desligarem da empresa antes do pagamento da PLR/2019;
- 6- Juros e correção monetária dos valores devidos a título de PLR/2019 até a data do efetivo pagamento.

Contra a decisão liminar (ID 0d82b00) proferida pelo Exm^o. Des. 1^o Vice-Presidente, que deferiu a suspensão dos efeitos da cláusula normativa, seguiu-se em 13/05/2020 a interposição de **agravo regimental** (ID 7183d93) pelos sindicatos suscitados. **Reiteram a discordância com o ajuizamento do presente Dissídio Coletivo** (art. 114, §2^o, da Constituição Federal).

Contraminuta pelas empresas suscitantes (ID e492b3e).

Foi realizada **audiência** por meio telemático (ata, ID 4f2e8c7), **sem conciliação**.

As empresas suscitantes apresentaram manifestação (ID 2495950, complementada ID 8f3aaf4), em que reiteraram que a pandemia de COVID-19 afetou sobremaneira sua capacidade econômica, conforme a Nota Técnica (ID 398c039), e comunicaram que os seus acionistas

prorrogaram o pagamento dos Juros sobre Capital Próprio de 30 de junho para 30 de dezembro de 2020, conforme aprovado pelo Conselho de Administração em reunião ocorrida em 18/06/2020. Ademais, que é inviável a quitação do PLR nos termos anteriores avençados.

Sobreveio o **Decreto Federal nº 10.350/18/05/2020** e a edição da **Resolução Normativa nº 885/2020 da ANEEL**, que estabeleceu

critérios e os procedimentos para gestão da CONTA-COVID, destinada a receber recursos para cobrir déficits ou antecipar receitas de distribuidoras, e regular a utilização do encargo tarifário da CDE, para fins de pagamentos e recebimentos de valores destinados a cobrir ou diferir custos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia de coronavírus (COVID-19).

Ante o advento da referida normatização, o Exm^o. Des. 1^o Vice-Presidente exerceu **juízo de retratação** (ID e4600fc) e **alterou a decisão anterior** (ID 0d82b00) para determinar a antecipação do pagamento da segunda parcela da PLR/2019 para até 31/07/2020.

As **empresas suscitantes** informaram (ID 65c0af1) que **receberam os recursos** provenientes do referido **Programa do Governo Federal**, tendo efetuado em 30/07/2020 o pagamento da segunda parcela da PLR aos **empregados ativos**, postulando a extinção do presente Dissídio Coletivo. Destacaram, ainda, que, quanto aos **empregados desligados** ao longo de 2019, que o pagamento seria feito em julho de 2020, por meio de rescisão complementar, nos termos da cláusula 4^a, item 2, do Acordo Coletivo da PLR 2019. Os **Sindicatos Suscitados**, entretanto, **manifestaram-se** (ID db436ea) **pelo prosseguimento do presente Dissídio Coletivo**, nos seguintes termos:

Primeiramente, importante chamar atenção para o fato de que as suscitantes nada informaram acerca do pagamento da 2^a parcela da PLR2019 para os trabalhadores desligados da empresa ao longo de 2020, mais precisamente entre a data de vencimento prevista do Acordo Coletivo (30/04/2020) e a data de vencimento deferida por esse e. Regional (31/07/2020).

Trata-se de informação de extrema relevância para o deslinde do presente Dissídio, uma vez referir-se a trabalhadores ativos à época do ajuizamento da ação (20/04/2020) e do

vencimento da obrigação, mas que não receberam a 2ª parcela da PLR2019 até o presente momento.

[...]

Como dito, o cerne da questão a ser enfrentada é justamente para os trabalhadores ativos à época do ajuizamento da ação, mas que aderiram ao PDVP2020 e se desligaram entre a data de vencimento da PLR2019 prevista no Acordo Coletivo (30/04/2020) e a data fixada judicialmente nesse DC (31/07/2020).

Ocorre que, no curso do dissídio coletivo, em especial no período entre 30/04/2020 e 31/07/2020, a Cemig maliciosamente instituiu o prefalado PDVP2020 e desligou trabalhadores, utilizando-se indevidamente da decisão judicial que postergou o pagamento da PLR2019 na tentativa de não adimplir a PLR2019 para os desligados em 2020.

Não se pode interpretar extensivamente a decisão judicial (DC), a qual postergou o pagamento da PLR2019 para 31/07/2020, para desobrigar a Cemig do pagamento aos trabalhadores desligados em 2020, entre a data de vencimento negociada e a data de vencimento prorrogada judicialmente. Certo é, caso a 2ª parcela tivesse sido quitada no prazo previsto na norma coletiva, os trabalhadores desligados ao longo de 2020 receberiam integralmente os seus valores juntamente com os trabalhadores ativos.

[...]

Em razão de tudo isso, interpretação única aplicável ao caso é de que a CEMIG discutia apenas e tão somente a concessão de novo prazo para pagamento de verba inequivocamente devida aos trabalhadores ativos e desligados, nunca a liberação de pagamento para os trabalhadores desligados em 2020.

Admitir-se perniciosa conduta empresarial de sonegação de direitos sociais é o mesmo que permitir o absurdo jurídico de a CEMIG beneficiar-se da sua torpeza ao não quitar tempestivamente a 2ª parcela da PLR2019.

Não há espaço para interpretação diferente acerca dos princípios que norteiam os mecanismos da negociação coletiva, senão de que os acordos devem ser negociados e cumpridos voluntariamente, com boa-fé e transparência para a preservação de um ambiente de confiança na relação de trabalho.

Com essas razões, os suscitados impugnam a informação de pagamento integral da 2ª parcela da PLR2019 e requerem a intimação das suscitantes para comprová-lo, inclusive para os trabalhadores desligados (2020) entre a data de vencimento e a data fixada na decisão liminar.

Além do mais, há se destacar que, na **contestação (id. ef61fca)**, os suscitados propuseram reconvenção para manifestar pretensão própria compensatória em razão da postergação do prazo de pagamento da PLR2019, de modo que a desistência da ação ou a ocorrência de causa extintiva que impeça o exame de seu mérito não obsta o prosseguimento do processo quanto à reconvenção, nos termos do § 2º, art. 343, do CPC.

Ante o exposto, os suscitados impugnam a informação de pagamento da PLR2019, **requerendo o prosseguimento do Dissídio Coletivo com a intimação das suscitantes para comprovar suas alegações**, inclusive para os trabalhadores desligados por adesão ao PDVP2020 entre a data de vencimento e a data fixada na decisão liminar.

Por fim, os suscitados **ratificam in totum a reconvenção (id. ef61fca) proposta na peça de contestação**. (grifos nossos)

Nessa esteira, defendem que **não se poderia interpretar extensivamente a decisão judicial** que postergou o pagamento da PLR 2019 para 31/07/2020, como se fosse um consentimento para desobrigar as suscitantes a pagarem a PLR aos trabalhadores desligados em 2020, entre a data de vencimento negociada e a data de vencimento prorrogada judicialmente.

Em manifestação (ID efc220b), as empresas suscitantes informaram que foram desligados 220 empregados em 2020, sendo que 119 receberam a PLR em agosto (ID efc220b, 37836a5 e c2c0e84) e, para os demais, a quitação ocorrerá em setembro. Requereram seja declarada prejudicada a reconvenção e, sucessivamente, extinta, sem resolução do mérito, por não se tratarem de pedidos de natureza meramente declaratória ou, ainda, improcedente.

Na decisão (ID 2cfca0f) o **Exmº. Des. 1º Vice-Presidente rejeitou** os pedidos de **extinção** do presente Dissídio Coletivo, pois já houve o oferecimento de contestação, incidindo o óbice do art. 485, § 4º, do CPC, e **não houve consentimento do suscitado quanto** à extinção, além de que, na época da decisão, havia ainda 103 empregados sem receber a PLR. Ademais, que se impõe a apreciação dos pedidos reconventionais.

Juntamente com as razões finais (ID 4bf5905), a suscitante apresentou o comprovante de quitação da PLR 2020 (ID 452d787) referente ao mês de setembro, quanto aos 103 empregados remanescentes.

Parecer de lavra da D. Procuradora Regional do Trabalho Maria Helena da Silva Guthier (ID e881170), opinando pela extinção do feito, sem resolução do mérito.

É o relatório.

AGRAVO REGIMENTAL

Conforme registrado, o presente Dissídio Coletivo foi ajuizado em 20/04/2020, com pedido liminar para postergar de 30/04/2020 para 31/10/2020 o pagamento da segunda parcela do PLR 2019 prevista na cláusula 4^a, item I, do ACE-PLR 2019 (ID 3d6bd08, p. 3).

Em 24/04/20 o Exm^o. Des. 1^o Vice-Presidente deferiu (decisão, ID 0d82b00) a medida liminar nos autos do presente Dissídio Coletivo nos seguintes termos:

Assim sendo, **defiro a medida liminar postulada para determinar a prorrogação do prazo para pagamento da segunda parcela da PLR 2019 para 31/10/2020**, ressalvada a possibilidade de as partes negociarem, de forma direta ou em audiência de conciliação a ser designada por este Tribunal, a quitação dos valores devidos a esse título antes da referida data.

Encaminhem-se os autos para o Fluxo da Seção de Dissídios Coletivos/Gabinete da Presidência.

Retire-se o sigilo da representação Id. 282c7ed e dos documentos que a acompanham, com exceção da “Nota Técnica PP 001/2020 - Elaborada pela Superintendência de Planejamento e Controle Corporativo” (Id. 398c039), conforme requerido pelas Suscitantes. (grifo nosso)

Já transcorrido o prazo da norma coletiva, os suscitados requereram a reconsideração da decisão (ID 5455893), o que foi indeferido (ID 3bd4a82). Interpuseram, então, em 13/05/20 **agravo regimental** (ID 7183d93, p. 10-12), com os seguintes pedidos:

VIII) DA CONCLUSÃO

Ante o exposto, considerando a ausência dos requisitos do *fumus boni juris* e do *periculum in mora* que embasaram a r. decisão agravada, os agravantes requerem seja atribuído **EFEITO SUSPENSIVO** ao agravo para manter incólumes as cláusulas do acordo coletivo de PLR 2019, notadamente do prazo estipulado na cláusula 4^a, item 1.

Sucessivamente, com base no próprio pedido subsidiário da inicial, os agravantes requerem a **ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA RECURSAL** para limitar a postergação do pagamento da PLR 2019 até a realização da audiência de conciliação a ser designada em caráter de urgência e, assim, proporcionar efetividade às negociações diretas entre as partes.

Caso indeferidos os efeitos suspensivos e ativos ao recurso e confirmada a decisão agravada, seja no pedido principal, seja no subsidiário, as entidades sindicais requerem a **ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA RECURSAL** para adequar os seus efeitos da decisão recorrida para declarar que a postergação do pagamento da PLR está condicionada a:

1- Postergação do Pagamento dos Dividendos aos Acionistas para 31/10/2020 (mesma data da PLR);

2- Garantia de Emprego até 31/12/2020, já que a manutenção da mão de obra qualificada garantirá a retomada das atividades da Companhia no momento pós pandemia, com a preservação de importantes indicadores coletivos de continuidade (DEC/FEC), a serem apresentados à ANEEL;

3- Irredutibilidade Salarial até 31/12/2020;

4- Impossibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho até 31/12/2020;

5- Estabelecimento de compensação financeira para aqueles empregados que aderirem ao PDVP/2020 e se desligarem da empresa antes do pagamento da PLR/2019, nos moldes da fundamentação da reconvenção;

6- Juros e correção monetária dos valores devidos a título de PLR/2019 até a data do efetivo pagamento.

Requerem, ainda, seja atribuído **EFEITO ATIVO** ao agravo para retirar o sigilo do documento id. 398c039, cassando os seus efeitos e reabrindo-se o prazo para defesa.

Ao final, os agravantes requerem o conhecimento e provimento do agravo, confirmando os efeitos suspensivo e ativo, para **REVOGAR/REFORMAR A DECISÃO LIMINAR** nos moldes dos pedidos recursais.

Conforme se percebe, o pedido principal se revela inexoravelmente prejudicado, pois tanto a reconsideração quanto o agravo regimental foram apresentados após 30/04/2019, de modo que já teria havido o **decorso do prazo** para o pagamento da PLR 2019 nos moldes previstos na norma coletiva. Quanto ao **primeiro e**

segundo pedidos sucessivos, estes também se revelam prejudicados, pois já houve a audiência de conciliação (ata, ID 4f2e8c7), tornando-se inócua a pretensão de se limitar a postergação da PLR de 2019 à referida audiência. Assim, quanto a estes **três pedidos**, houve a **perda superveniente do interesse** recursal.

Na mesma senda, os pedidos de **antecipação dos efeitos da tutela recursal** em agravo regimental esbarram no fato de a postergação de pagamento de dividendos dos acionistas para 31/10/20 já ter sido ultrapassada, sendo que os pedidos de garantia de emprego, irredutibilidade salarial e de se proibir a suspensão do contrato de trabalho foram apresentados na contestação/reconvenção de 12/05 e o agravo regimental foi interposto no dia seguinte, em 13/05, sem sequer terem sido apreciados pelo Exm^o. Des. 1^o Vice-Presidente quando da interposição do apelo.

Por fim, os pedidos de compensação financeira aos que aderiram ao PDVP/2020 e se desligaram da empresa antes da PLR/2019, bem como de incidência de juros e correção monetária, igualmente não foram apreciados pelo Exm^o. Des. 1^o Vice-Presidente, razão pela qual o agravo regimental não detém regularidade formal para fins do art. 996 do CPC.

Nessa esteira, **não conheço do agravo regimental**. Ato contínuo, estando a causa madura, passo de imediato à apreciação das preliminares de mérito do presente Dissídio Coletivo.

MÉRITO

Preliminar de inadequação da via eleita

Os sindicatos suscitados arguem em contestação a preliminar de inadequação da via eleita, ao fundamento de que o dissídio coletivo não se presta ao fim colimado pelos suscitantes.

Vejamos.

Como sabido, em recentes sessões desta Eg. Seção Especializada, houve intensa controvérsia sobre a adequação da via processual eleita em matéria de Dissídio Coletivo, conforme, por exemplo, os julgados nos processos n^o 0010593-84.2020.5.03.0000-DC, Rel. Des. Paulo Roberto de Castro, DeJT de 26/08/2020, e 0010443-06.2020.5.03.0000, Rel. Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, DeJT de 21/09/2020 e, ainda, processo n^o 0010481-18.2020.5.03.0000, Rel. Des. Ricardo Antônio

Mohallem, DeJT de 21/09/2020. **Acerca deste último feito**, convém destacar que **recentemente a Eg. SDC do TST apreciou recurso ordinário em dissídio coletivo**, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DeJT de 22/04/2021, concluindo à unanimidade que, **embora superada a inadequação da via processual eleita**, não havia movimento de greve a amparar a fungibilidade para se processar o feito como um Dissídio Coletivo de Greve Ambiental. Na hipótese, consignou o seguinte:

É inegável que, de fato, o *nomem iuris* da demanda não vincula os julgadores, de modo que, atendidos os pressupostos processuais, é possível a fungibilidade dos institutos. Nessa perspectiva, o julgador estará autorizado a receber a ação, conferindo-lhe o enquadramento jurídico adequado, a partir da análise da causa de pedir e do pedido apresentado por parte legítima.

Ocorre que, no caso em exame, não é possível receber a demanda como Dissídio Coletivo de greve, na medida em que esta também não se trata da via adequada para processar e julgar a pretensão formulada pela parte autora. [...]

No caso, entretanto, não há qualquer sinalização ou indicação de deflagração de movimento parestidada pelos trabalhadores representados pela entidade sindical suscitante, com o fim de pressionar a empregadora a acolher as reivindicações por eles apresentadas.

Desse modo, ainda que no caso de greve ambiental haja a compreensão de que não se faz necessária a comprovação dos seus requisitos formais para o reconhecimento de sua legalidade, ante o risco grave e iminente à saúde dos trabalhadores, não se pode olvidar que deve haver demonstração do elemento social, ou seja, a efetiva mobilização dos trabalhadores pela paralisação da prestação de serviços, coisa que não ocorreu no caso em análise. (grifo nosso)

Assim, considerando a jurisprudência da Eg. SDC do TST, entendo que, ao apreciar a petição inicial, ainda que o *nomem iuris* não guarde correlação com a causa de pedir e o pedido, estes devem ser considerados ante os demais elementos dos autos, a fim de se prestigiar o exercício do direito constitucional de ação garantido no art. 5º, XXXV, da Constituição da República, sendo que o presente feito enseja apreciação em consonância com os brocados “da mihi factum,

dabo tibi ius” e “iura novit curia”, impondo-se apreciar o pedido e a causa de pedir da inicial.

Ressalte-se que, dentre os elementos da ação e os pressupostos processuais, não está o “nomen iuris”, mas efetivamente a legitimidade das partes, a causa de pedir e o pedido.

Aplica-se, na hipótese, o princípio da irrelevância do nome da ação:

EXECUÇÃO DE SENTENÇA. REDIRECIONAMENTO PARA UMA SUPOSTA EMPRESA SUCESSORA. NOMEAÇÃO DE BENS À PENHORA E OPOSIÇÃO DE EMBARGOS ROTULADOS COMO SENDO DE TERCEIROS. AUTUAÇÃO DE FORMA AUTÔNOMA. DECISÃO DE REJEIÇÃO LIMINAR POR ILEGITIMIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. PRINCÍPIO DE IRRELEVÂNCIA DO NOME DA AÇÃO. APLICAÇÃO. PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Em se tratando de embargos à execução (embora rotulados impropriamente como embargos de terceiros - fato que não gera empecilho ao respectivo conhecimento em face da incidência do princípio de irrelevância do nome da ação), uma vez que são da empresa citada como sucessora da devedora (que havia inclusive oferecido bens à penhora por intermédio de procurador judicial regularmente habilitado), não é legítima a rejeição liminar por ilegitimidade de representação processual, em face de autuação autônoma, porque, mesmo que se tratasse de embargos de terceiros -- processo da competência originária do juízo de primeiro grau -, lhe seria aplicável a regra geral prevista no artigo 13, inciso I, do Código de Processo Civil (CPC). Agravo de petição acolhido para essa finalidade. (TRT da 6ª Região, 1ª Turma Rel. Des. Nelson Soares Júnior, DJe de 25/11/2010).

Há precedentes da Justiça Comum:

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO DE REVISÃO CONTRATUAL COM PEDIDO DE DEPÓSITO DO VALOR INCONTROVERSO - PRINCÍPIO DA IRRELEVÂNCIA DO NOME *IURES* DA AÇÃO - *ERROR IN JUDICANDO* - NULIDADE DA SENTENÇA. Estabelece o **princípio da irrelevância do nome da ação que a natureza jurídica da ação deve ser analisada com base no pedido e na causa de pedir e não pelo “nomen juris” atribuído pelo autor.** A

sentença que julga ação de procedimento comum como se ação de procedimento especial fosse incorre em erro de julgamento, sendo de rigor sua cassação. (TJMG - *Apelação Cível 1.0000.19.154591-2/001, Relator(a): Des. (a) Jaqueline Calábria Albuquerque, 10ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 19/05/0020, publicação da súmula em 21/05/2020*)

PROCESSO CIVIL. APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE DESPEJO POR DESCUMPRIMENTO CONTRATUAL. ART. 47, I, LEI Nº 8.245/1991. APELO QUE APONTA ILEGALIDADE POR FUNGIBILIDADE DA AÇÃO. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IRRELEVÂNCIA DO NOME DA AÇÃO. CAUSA DE PEDIR E PEDIDO PELO DESPEJO POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA CONTRATUAL. CONSTATADO DESCUMPRIMENTO. CERCEAMENTO DE DEFESA. INEXISTÊNCIA. PROCEDÊNCIA DO DESPEJO. SENTENÇA MANTIDA. RECURSO DESPROVIDO. 1. **Pelo princípio da irrelevância do nome da ação, aliado aos brocardos *juris novit curia* e da *mihi factum dabo tibi jus*, o Julgador não está vinculado ao título atribuído à demanda, devendo pautar-se pela argumentação tecida pelo autor e pela defesa apresentada pelo réu.** 2. Ainda que tenha sido atribuída nomenclatura de ação de despejo por denúncia vazia, se a pretensão se revela por denúncia cheia, inclusive com expresse requerimento na inicial, não incorre em julgamento *extra* ou *ultra petita* sentença que acolhe tal pedido. 3. Inexistência de cerceamento de defesa, quando à parte é possibilitada a produção de provas e esta se mantém inerte. 4. Ademais, quando a matéria controvertida nos autos é exclusivamente de direito ou, sendo de direito e de fato, a causa estiver madura para julgamento de mérito, pode o juiz, mediante criteriosa avaliação dos elementos probatórios carreados, julgar antecipadamente a lide, consoante autoriza o inciso I do art. 330 do CPC 5. Recurso não provido. (TJPE, *Apelação Cível 00015896-13.2015.8.17.0001, Relator(a): Bartolomeu Bueno, 2ª Câmara Extraordinária Cível, julgado em 17/07/2019, publicado em 29/07/2019*)

Tanto é assim que o STJ já decidiu:

Ademais, o Juiz não fica adstrito ao *nomem iuris* referido pelas partes, mas ao pedido e a causa de pedir posto na lide, dos quais não se desvinculou o Julgador singular. Assim,

rejeito a invocação de nulidade da sentença. A conclusão do Tribunal de origem encontra respaldo na jurisprudência desta Corte, que, há muito, se firmou no sentido de que é “desinfluyente, no caso, o ‘nomem iuris’”. O que importa, a rigor, é o pedido e a causa de pedir tal como postos na lide”. (Resp 1.169.019-RS, Rel. Min. Maria Isabel Gallotti, DJe de 29/04/2015)

Nessa esteira, considerando que o pedido se refere à prorrogação do prazo para o pagamento da PLR de 2019, entendo que o presente caso se trata efetivamente de um **DISSÍDIO COLETIVO DE REVISÃO**. Registro que o “nomen iuris” dado na petição inicial de “dissídio coletivo de natureza jurídica” não obsta que esta Corte aprecie o feito considerando o que efetivamente há de partes, pedido e causa de pedir.

Nessa esteira, rejeito a preliminar de inadequação da via processual eleita e dou continuidade à apreciação das demais preliminares suscitadas, considerando o presente feito como Dissídio Coletivo de Revisão de Cláusula de Natureza Econômica.

Preliminar de comum acordo

Os sindicatos suscitados arguem, ainda, preliminar de extinção do feito, por ausência de comum acordo, nos termos do art. 114, § 2º, da Constituição da República.

Sem razão.

Registro, de início, que o Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou constitucional o dispositivo da Reforma do Judiciário (EC 45/04) que exige a anuência mútua das partes para o ajuizamento de dissídio coletivo trabalhista, por entender que não há nos dispositivos nenhuma violação das cláusulas pétreas da Constituição Federal (ADI 3423, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 02/06/20).

Na hipótese dos autos, a cláusula normativa objeto que se pretende a revisão é a referente à data de pagamento da Participação nos Lucros e Resultados - PLR, avençada por meio de norma coletiva, nos termos do art. 2º, II, § 2º, da Lei nº 10.101/00:

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, **escolhidos pelas partes de comum acordo**:

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - **convenção ou acordo coletivo.**

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, **período de vigência e prazos para revisão do acordo**, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, **resultados e prazos**, pactuados previamente. (grifos nossos)

O pedido de revisão ora formulado se refere aos aspectos econômicos da norma que instituiu a PLR, especificamente quanto à exigibilidade da parcela e data de seu pagamento, tratando-se, portanto, de Dissídio Coletivo de Revisão de norma de caráter econômico, razão pela qual é imprescindível o pressuposto do comum acordo referido no art. 114, § 2º, da Constituição da República.

Menciono, a título de exemplo, o seguinte precedente da SDC do TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE REVISÃO. FALTA DO MÚTUO ACORDO. ARTIGO 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. EXTINÇÃO DO PROCESSO. A Emenda Constitucional n.º 45/2004 **estabeleceu o requisito do mútuo consenso para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, seja originário ou de revisão.** Prevalece nesta Corte Superior o entendimento de que não há conflito entre a exigência de “comum acordo”, como requisito para instauração do dissídio coletivo, e o disposto no art. 5.º, XXXV, da Constituição Federal, já que esse dispositivo garante o direito à manifestação jurisdicional acerca de possíveis afrontas a direitos previstos em normas jurídicas preexistentes, enquanto que no dissídio coletivo a atuação estatal se traduz pela criação das normas jurídicas que visam à pacificação do conflito, em pleno exercício do poder normativo conferido constitucionalmente à Justiça do Trabalho. Há de se compreender a exigência

do comum acordo vinculado à concepção de estímulo à negociação coletiva, considerando a primazia das soluções autônomas para as controvérsias, devendo ser utilizada com boa-fé pelas partes envolvidas no conflito, de modo a cumprir o comando constitucional e assegurar a justiça. Recurso ordinário a que se nega provimento (RO-5342-93.2015.5.09.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 19/12/2016).

Conforme se constata da contestação (ID ef61fca, p. 3), os sindicatos suscitados, num primeiro momento, expressamente manifestaram ausência de comum acordo para o ajuizamento do presente Dissídio Coletivo de Revisão de Cláusula de Natureza Econômica.

Sucedo que, de um lado, o Exm^o. Des. 1^o Vice-Presidente, ao deferir a medida liminar para autorizar fosse postergado o pagamento da 2^a parcela do PLR de 2019 pelas empresas suscitantes, assim o fez por considerar que se tratava de um Dissídio Coletivo Revisional amparado na cláusula contratual geral *rebus sic stantibus*, tendo por fim autorizado o pagamento da referida parcela em 31/10/20. Posteriormente, com o socorro financeiro às empresas suscitantes proporcionado pelo aporte financeiro oriundo do Decreto Federal nº 10.350, de 18/05/2020 e da Resolução Normativa nº 885/25020 da ANEEL, alterou novamente o prazo para pagamento da segunda parcela da PLR de 2019 para 31/07/2020.

Assim, as empresas suscitantes informaram (ID 65c0af1) que **receberam os recursos** provenientes do referido programa do Governo Federal, tendo efetuado o pagamento da segunda parcela da PLR aos **empregados ativos**. Como se percebe, ao longo da instrução processual e mesmo após a contestação apresentada pelos sindicatos suscitados, em que se manifestaram pela extinção do feito pela ausência de comum acordo, sobreveio alteração da situação de fato para fins do disposto no art. 435 do CPC e do firmado na Súmula 8 do TST. Ante tal cenário, os sindicatos suscitados **manifestaram-se** (ID db436ea) **pelo prosseguimento do presente Dissídio Coletivo**, nos seguintes termos:

Primeiramente, importante chamar atenção para o fato de que as suscitantes nada informaram acerca do pagamento da 2^a parcela da PLR2019 para os trabalhadores desligados da empresa ao longo de 2020, mais precisamente entre a data de vencimento prevista do Acordo Coletivo

(30/04/2020) e a data de vencimento deferida por esse e. Regional (31/07/2020).

Trata-se de informação de extrema relevância para o deslinde do presente Dissídio, uma vez referir-se a trabalhadores ativos à época do ajuizamento da ação (20/04/2020) e do vencimento da obrigação, mas que não receberam a 2ª parcela da PLR2019 até o presente momento.

[...]

Como dito, o cerne da questão a ser enfrentada é justamente para os trabalhadores ativos à época do ajuizamento da ação, mas que aderiram ao PDV2020 e se desligaram entre a data de vencimento da PLR2019 prevista no Acordo Coletivo (30/04/2020) e a data fixada judicialmente nesse DC (31/07/2020).

Ocorre que, no curso do dissídio coletivo, em especial no período entre 30/04/2020 e 31/07/2020, a Cemig maliciosamente instituiu o prefalado PDVP2020 e desligou trabalhadores, utilizando-se indevidamente da decisão judicial que postergou o pagamento da PLR2019 na tentativa de não adimplir a PLR2019 para os desligados em 2020.

Não se pode interpretar extensivamente a decisão judicial (DC), a qual postergou o pagamento da PLR2019 para 31/07/2020, para desobrigar a Cemig do pagamento aos trabalhadores desligados em 2020, entre a data de vencimento negociada e a data de vencimento prorrogada judicialmente.

Certo é, caso a 2ª parcela tivesse sido quitada no prazo previsto na norma coletiva, os trabalhadores desligados ao longo de 2020 receberiam integralmente os seus valores juntamente com os trabalhadores ativos.

[...]

Em razão de tudo isso, interpretação única aplicável ao caso é de que a CEMIG discutia apenas e tão somente a concessão de novo prazo para pagamento de verba inequivocamente devida aos trabalhadores ativos e desligados, nunca a liberação de pagamento para os trabalhadores desligados em 2020.

Admitir-se pernicioso conduta empresarial de sonegação de direitos sociais é o mesmo que permitir o absurdo jurídico de a CEMIG beneficiar-se da sua torpeza ao não quitar tempestivamente a 2ª parcela da PLR2019.

Não há espaço para interpretação diferente acerca dos princípios que norteiam os mecanismos da negociação coletiva, senão de que os acordos devem ser negociados e cumpridos voluntariamente, com boa-fé e transparência

para a preservação de um ambiente de confiança na relação de trabalho.

Com essas razões, os suscitados impugnam a informação de pagamento integral da 2ª parcela da PLR 2019 e requerem a intimação das suscitantes para comprová-lo, inclusive para os trabalhadores desligados (2020) entre a data de vencimento e a data fixada na decisão liminar.

Além do mais, há se destacar que, na **contestação (id. ef61fca)**, os suscitados propuseram reconvenção para manifestar pretensão própria compensatória em razão da postergação do prazo de pagamento da PLR2019, de modo que a desistência da ação ou a ocorrência de causa extintiva que impeça o exame de seu mérito não obsta o prosseguimento do processo quanto à reconvenção, nos termos do § 2º, art. 343, do CPC.

Ante o exposto, os suscitados impugnam a informação de pagamento da PLR2019, **requerendo o prosseguimento do Dissídio Coletivo com a intimação das suscitantes para comprovar suas alegações**, inclusive para os trabalhadores desligados por adesão ao PDVP2020 entre a data de vencimento e a data fixada na decisão liminar.

Por fim, os suscitados **ratificam in totum a reconvenção (id. ef61fca) proposta na peça de contestação**. (grifos nossos)

No entender deste Relator, a lide remanesce em relação aos empregados **ativos**, pois, em vez de receberem a parcela prevista em 30/04/2020, tiveram a quitação apenas em 30/07/2020, amparada em decisão monocrática proferida pelo Exmº. Des. 1º Vice-Presidente. Já quanto aos empregados **inativos**, as empresas suscitantes afirmaram o seguinte:

Quanto aos empregados desligados ao longo de 2019, esclarecem as Suscitantes que o pagamento da referida parcela será efetuado a partir de julho do corrente ano, por meio de rescisão complementar, nos termos da cláusula 4ª, item 2, do Acordo Coletivo Específico relativo ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da Cemig - PLR2019. (ID 65c0af1)

Ocorre que, conforme destacado pelos sindicatos suscitados, há um terceiro grupo de empregados afetados, agora pelos efeitos da decisão liminar proferida pela 1ª Vice-Presidência desta Corte, referente aos empregados que **foram dispensados ou aderiram ao PDV apresentado**

pelas empresas suscitantes entre 30/04 a 31/07/2020. Como se percebe, os sindicatos suscitantes têm interesse em uma solução jurídica para a controvérsia delineada. Ademais, **com a alteração da situação de fato**, os sindicatos suscitados **validamente alteraram seus entendimentos para passar a consentir, de comum acordo, com o ajuizamento do presente Dissídio Coletivo.**

Tanto é sensível a alteração de fato que, ante a posterior modificação de concordância para o ajuizamento do presente Dissídio Coletivo pelos sindicatos suscitados, que concedido pelo Exm^o. Des. 1^o Vice-Presidente prazo para as empresas suscitantes se manifestarem, estas vieram a juízo (petição, ID efc220b) se manifestar, **sem se opor especificamente ao pedido dos sindicatos suscitados de retificar a manifestação quanto ao comum acordo**, passando a anuir, ainda que tacitamente, com o ajuizamento do presente Dissídio Coletivo.

Nessa esteira, se revela prejudicada a preliminar de extinção do feito por ausência de comum acordo ante a alteração da situação de fato, sobrevindo nova manifestação por parte dos sindicatos suscitados, sem óbice expresso das Empresas Suscitantes.

Demais preliminares suscitadas em contrarrazões

De um lado, quanto à alegação de violação ao exercício da ampla defesa e ao contraditório pelo uso indevido da ferramenta sigilo no PJe-JT, ao longo da instrução processual o Exm^o. Des. 1^o Vice-Presidente determinou a exclusão do documento ID 398C039, apresentado em sigilo. Não há, a meu sentir, nulidade que macule a instrução processual, uma vez que sequer houve efetivo prejuízo ao exercício dos referidos princípios constitucionais.

De outro lado, o pedido de extinção do feito por falta de interesse de agir revela-se contraditório com a ulterior anuência para o ajuizamento do presente Dissídio Coletivo, revelando-se prejudicado. De todo modo, ainda que assim não fosse, o interesse de agir exsurgiu da dificuldade financeira por fato superveniente (pandemia de COVID-19) e ainda subsiste mesmo com a quitação da segunda parcela do PLR de 2019, pois, em vez de ter sido feita a quitação em 30/04/19, somente ocorreu em 31/07/19, sem mora, por força da decisão liminar da 1^a Vice-Presidência desta Corte, pois há 3 (três) espécies de situação jurídica: os empregados ativos, os empregados inativos e os que aderiram ao PDV durante o período de 30/04 a 31/07/19.

Nessa esteira, ficam rejeitadas as preliminares.

Mérito

Cláusula 4ª, item I, do ACE-PLR 2019

Na petição inicial (ID 282c7ed) as empresas suscitantes aduzem que celebraram acordo coletivo (ID 3d6bd08) específico com os suscitados sobre o Programa de **Participação nos Lucros e Resultados** - PLR, com critérios, regras e indicadores de resultados e metas para a distribuição de lucros referentes ao ano de **2019**.

Todavia, em razão da superveniência da **crise** causada pela **pandemia de COVID-19** e os **impactos financeiros** decorrentes, iniciaram negociação coletiva com os suscitados para obter a postergação do prazo para o pagamento da PLR, que se revelou frustrada, razão pela qual ajuízam o presente Dissídio Coletivo. Aduzem, ainda, que *“não se furtam ao cumprimento da norma coletiva negociada, requerendo apenas o conhecimento do presente Dissídio para prorrogar o prazo para pagamento da parcela acordada (e, portanto, devida) a título de PLR”*.

Sustentam para tanto que o negócio jurídico celebrado enseja revisão pelo Poder Judiciário com fundamento no art. 501 da CLT e da teoria da imprevisão acolhida nos arts. 478 e 480 do Código Civil e que, pela espécie de Dissídio Coletivo, prescinde de comum acordo de que trata o art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Nessa esteira, postulam seja julgado procedente o pedido de revisão da cláusula 4ª, item I, do ACE-PLR 2019.

Vejamos.

Registro, de início, que a Cláusula objeto de pedido de revisão (ID 3d6bd08) tem o seguinte teor:

CLÁUSULA 4ª HABILITAÇÃO E DEMAIS CONDIÇÕES DO PROGRAMA

1. O pagamento da PLR de 2019 será feito no ano de 2020 até o mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras Anuais na Comissão de Valores Mobiliários, atendendo ainda ao disposto no Artigo 3º, Parágrafo 2º, da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, observando-se que:

a) Estarão habilitados ao recebimento do valor equivalente à PLR de 2019 os empregados, representados pelos

sindicatos signatários desse acordo coletivo, que mantiveram vínculo empregatício ao longo do respectivo ano de 2019 (entre 01/01 e 31/12), que o receberão de forma proporcional aos meses trabalhados na Empresa considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês, ressalvadas as situações estabelecidas abaixo:

. Os empregados admitidos, os desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa ao longo do ano de 2019 (entre 01/01 e 31/12) receberão o valor equivalente ao disposto acima, proporcional aos meses trabalhados na CEMIG, excetuando-se o período da projeção do aviso prévio, e considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.

. Em caso de falecimento de empregado habilitado ao recebimento do disposto acima, os beneficiários habilitados receberão o valor equivalente proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.

b) Na definição de proporcionalidade o número de meses trabalhados no ano base (apuração de avos especificados na alínea anterior), serão utilizadas as informações que geraram o pagamento da Gratificação de Natal no ano base (13º Salário), excetuando-se o período da projeção de aviso prévio, e ressalvadas, excepcionalmente, as ausências especificadas abaixo:

[...]

2. Os empregados, representados pelos sindicatos signatários desse acordo coletivo, desligados da Empresa, ao longo do ano de 2019, por qualquer motivo, receberão o valor proporcional da PLR a que fizerem jus, a partir de julho do ano seguinte ao ano base.

O princípio da *pacta sunt servanda* encontra limites quando da existência de alteração radical das condições econômicas no momento da execução do contrato, a teor da teoria da imprevisão - cláusula contratual geral *rebus sic stantibus* -, acolhidas no art. 501 da CLT, arts. 478 e 480 do Código Civil, bem como pela aplicação, por analogia, dos arts. 873 e 874 da CLT. Nelson Rosenvald e Cristiano Farias registram os pressupostos para a aplicação da cláusula *rebus sic stantibus*:

Os pressupostos de incidência da teoria da imprevisão são: a) a imprevisibilidade; b) a excepcionalidade da álea; c) o desequilíbrio entre as prestações. Assim, o contrato só poderia ser revisado ou resolvido se eventos imprevisíveis frustrassem a consecução de suas finalidades ou

perturbassem seriamente o equilíbrio entre as prestações (In: ROSENVALD, Nelson; FARIAS, Cristiano. *Curso de Direito Civil*. 4^o, volume. 2^a ed. rev. amp. Rio de Janeiro: Editora JusPodium, 2012, p. 239).

Conforme esclarecido de forma incontroversa nos autos, a segunda parcela do PLR 2019 deveria ser quitada até 30 de abril de 2020. Todavia, em razão da grave situação financeira, as empresas suscitantes ajuizaram o presente feito, requerendo fosse prorrogado o pagamento da parcela.

A pandemia de COVID-19 embasou a edição do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, que declarou estado de calamidade pública em todo o território nacional até 31/12/2020, trazendo indiscutíveis impactos na economia, igualmente estendidos ao setor elétrico, conforme Nota Técnica da ANEEL (ID 66c3c1c), emitida em 16/04/2020. É importante também registrar que as suscitantes tentaram em 14/04/2020 uma pauta de propostas (ID c5e4c11) para o enfrentamento da crise vivenciada, inclusive com postergação do pagamento da PLR de 2019, que foi rejeitada pelos sindicatos suscitados (ID f5d5892), até mesmo pelas dificuldades enfrentadas por estes de realizar assembleia durante o período de pandemia.

O impasse objeto da lide somente foi alterado após a decisão liminar do Exm^o. 1^o Vice-Presidente, que autorizou fosse postergado o pagamento da segunda parcela do PLR de 2019 para outubro de 2020, tendo posteriormente modificado a decisão para antecipar a data para julho deste ano, visto que sobrevieram o **Decreto Federal nº 10.350**, de 18/05/2020, e a **Resolução Normativa nº 885/2020 da ANEEL**, a fim de preservar a higidez financeira das empresas do setor, dentre as quais as empresas suscitantes, o que atesta inexoravelmente que, sem o auxílio financeiro estatal, as empresas encontravam-se em dificuldades financeiras excepcionais por conta da pandemia de COVID-19.

Nessa esteira, os termos da decisão proferida pelo Exm^o. Des. 1^o Vice-Presidente (liminar, ID 0d82b00; retratação, ID e4600fc) **devem ser confirmados no mérito** para julgar **parcialmente procedente** o pedido formulado no presente **Dissídio Coletivo Revisional de Natureza Econômica** para alterar a cláusula 4^o, item 1, do ACE-PLR de 2019, a fim de que o prazo para o pagamento da **segunda parcela do PLR 2019** seja fixado como 31 de julho de 2020. Nessa esteira, a Cláusula 4^a, item 1, passa a ter a seguinte redação:

REDAÇÃO ATUAL

“CLÁUSULA 4ª HABILITAÇÃO E DEMAIS CONDIÇÕES DO PROGRAMA

1. O pagamento da PLR de 2019 será feito no ano de 2020 até o mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras Anuais na Comissão de Valores Mobiliários, atendendo ainda ao disposto no Artigo 3º, Parágrafo 2º, da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, observando-se que:

NOVA REDAÇÃO

“CLÁUSULA 4ª HABILITAÇÃO E DEMAIS CONDIÇÕES DO PROGRAMA

1. O pagamento da **primeira parcela** PLR de 2019 será feito no ano de 2020 até o mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras Anuais na Comissão de Valores Mobiliários, **sendo que o vencimento da segunda parcela ocorrerá até 31 de julho do referido ano**, atendendo ainda ao disposto no Artigo 3º, Parágrafo 2º, da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, observando-se que:

A delimitação ora feita se deve ante os limites do pedido pelo dever de se fazer a intervenção mínima necessária a fim de garantir o reequilíbrio dos impactos econômicos da cláusula objeto de revisão, razão pela qual os casos de inadimplemento das parcelas, a saber, a primeira até 31 de abril e a segunda até 31 de julho, imporão as consequências delineadas na própria norma, inclusive a referente na própria cláusula 4º, item 2, de que os empregados dispensados da empresa ao longo de 2019 receberão o valor proporcional da PLR a partir de julho do ano de 2020.

Pedido julgado parcialmente procedente.

Reconvenção

Juntamente com a contestação os suscitados apresentaram reconvenção, conforme o art. 343 do CPC, nos seguintes termos:

Diante disso, **em caso de revisão da cláusula que estipula o prazo de pagamento da PLR/2019**, faz-se necessário adequar a relação obrigacional também em relação às reconvindas.

Nesse diapasão, busca-se na reconvenção a ampliação da interpretação da cláusula 4ª.1 do Acordo de PLR 2019,

de modo a conferir efetivo alcance da norma coletiva para assegurar contrapartidas que protejam e reparem os trabalhadores.

A pretensão da reconvenção, então, apresenta-se em consonância com a aplicação do princípio da equidade na busca da pacificação do conflito, observadas e garantidas concessões mútuas.

Para isso, os reconvintes, na incansável busca da defesa dos direitos coletivos da categoria e visando a uma solução mais equânime e atendendo aos fins sociais do contrato, **em caso de procedência do pedido da ação principal, requerem a procedência do pedido para declarar que a postergação do pagamento da PLR está condicionada a:**

1- Postergação do Pagamento dos Dividendos aos Acionistas para 31/10/2020 (mesma data da PLR);

2- Garantia de Emprego até 31/12/2020, já que a manutenção da mão de obra qualificada garantirá a retomada das atividades da Companhia no momento pós pandemia, com a preservação de importantes indicadores coletivos de continuidade (DEC/FEC), a serem apresentados à ANEEL;

3- Irredutibilidade Salarial até 31/12/2020;

4- Impossibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho até 31/12/2020;

5- Estabelecimento de compensação financeira para aqueles empregados que aderirem ao PDVP/2020 e se desligarem da empresa antes do pagamento da PLR/2019;

6- Juros e correção monetária dos valores devidos a título de PLR/2019 até a data do efetivo pagamento.

Como se percebe, o **objetivo da reconvenção**, caso procedente o pedido, seria **recompôr o equilíbrio da negociação coletiva**, de modo que está vinculada ao mesmo negócio jurídico (*in eodem negotio*). Desse modo, os próprios reconvintes condicionaram a reconvenção a um pressuposto lógico-processual de conhecimento do presente feito no tocante ao mérito, em que esta Eg. Seção Especializada incorreria na revisão da cláusula que estipula o prazo de pagamento da PLR 2019. Conquanto a reconvenção constitua demanda incidental, uma vez proposta, ela adquire autonomia, de modo que a extinção da ação principal não obsta o seu prosseguimento (art. 343, § 2º, do CPC) e, qualquer que seja o destino da ação principal, impõe que essa ação inversa observe os pressupostos processuais da base procedimental eleita. Essa, inclusive, é a interpretação dada à reconvenção pela SbDI-2 do TST:

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DO CPC DE 1973. [...] RECONVENÇÃO. DEPÓSITO PRÉVIO. NECESSIDADE DE RECOLHIMENTO. FALTA DE INTERESSE DE AGIR. AUSÊNCIA DE SUCUMBÊNCIA NO PROCESSO MATRIZ. PROCESSO EXTINTO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. 2.1 - Reconvenção extinta sem resolução do mérito por ausência de depósito prévio. 2.2 - Conquanto a reconvenção constitua demanda incidental, uma vez proposta, adquire autonomia, de modo que a extinção da ação principal não obsta o seu prosseguimento (art. 317 do CPC de 1973).

Dessa lição **decorre a conclusão de que a autonomia da reconvenção qualquer que seja o destino da ação principal impõe que essa ação inversa observe os pressupostos processuais da base procedimental eleita**, no caso, ação rescisória, que demanda a realização do depósito prévio nos termos do art. 836 da CLT. Outrossim, a extinção do processo nos moldes do art. 267 do CPC se mantém também com fundamento na ausência de interesse de agir, uma vez que a reconvincente não foi sucumbente no processo matriz e, logo, não possui necessidade e utilidade do provimento jurisdicional em reconvenção, pois não possui uma pretensão em face da reconvincente, convicção que se fortalece diante da circunstância de que a improcedência da ação rescisória principal é o bastante para satisfazer a reconvincente. Recurso ordinário conhecido e não provido. (RO-1159200-69.2008.5.02.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 02/10/2020). Grifo nosso.

A presente reconvenção requer a identidade de procedimentos, de modo que neste feito ela se trata de efetivo Dissídio Coletivo de Natureza Econômica ante os pedidos formulados, a fim de, por meio dos pedidos reconventionais, obter o reequilíbrio da composição normativa coletiva.

Nessa esteira, sendo da categoria a titularidade dos direitos postulados em Dissídio Coletivo, exige-se que seja concedida autorização ao sindicato suscitante para a instauração da instância. Referida anuência é dada por intermédio de assembleia geral, devidamente convocada pela entidade de classe para esse fim, em observância aos requisitos e ao quórum fixado na legislação (art. 859 da CLT) e no Estatuto do Sindicato, com a exigência de registro

expresso, em ata, da pauta reivindicatória, de sua deliberação e dos associados, dando-se, assim, completa transparência ao processo deliberatório da categoria. Assim, a reconvenção apresentada deveria cumprir os entendimentos firmados nas OJs 8 e 19 da SDC do TST, de que a legitimidade da entidade sindical para a instauração da instância contra determinada empresa (ou entidades a ela equiparadas) está condicionada à prévia autorização dos trabalhadores do suscitado, diretamente envolvidos no conflito.

Todavia, o Direito e o Poder Judiciário não podem ignorar os fatos sociais da atual pandemia de COVID-19, especialmente no momento em que houve a apresentação da reconvenção, em meados de maio de 2020. Sucede que ante a singularidade do grave quadro de saúde pública, inclusive com recomendação de isolamento, em que houve a proibição de reunião presencial de pessoas, **era impensável, não recomendável e até mesmo perigoso realizar uma reunião para a deliberação de assembleia sindical.**

Ainda que atualmente inclusive o Poder Judiciário tenha se reorganizado para a realização de atos por meio de videoconferência e meios telemáticos, inicialmente houve um verdadeiro impacto massivo de paralisação social no início da pandemia, especialmente no período de março a maio de 2020, destacando-se que a reconvenção foi ajuizada em 13/05/2020, sendo que apenas mais ao final do referido ano é que a sociedade passou a se reorganizar. Em 12/05 desse ano, data do protocolo da presente reconvenção, já vigorava o art. 2º da Resolução 314 do CNJ, quanto à suspensão dos prazos processuais de todos os processos que tramitam em autos físicos, ante o risco iminente à saúde de todos os operadores do Direito - sejam magistrados, advogados, servidores, partes, peritos, estagiários - e, via de consequência, toda a sociedade, causado pela circulação e aglomeração de pessoas.

As disposições legais e os entendimentos sedimentados nas OJs da SDC do TST foram elaborados pensando numa condição *coetera et paribus* de normalidade; que embora hoje, já em agosto de 2021, a sociedade tenha se reorganizado para possibilitar, por exemplo, o julgamento virtual da presente demanda, havendo razoável disseminação de ferramentas de reunião virtual, **esta não era a realidade dos meses de maio de 2020**, o que inviabilizou a realização de qualquer assembleia geral para discutir e deliberar sobre pauta reivindicatória ou ajuizamento de reconvenção. Já dizia o jurista francês Georges Ripert: **“Quando o**

Direito ignora a realidade, a realidade se vinga, ignorando o Direito”.

Não se está, aqui, dando uma autorização para se ignorar permanentemente as disposições legais e os entendimentos jurisprudenciais reiterados ao longo de décadas, mas entender que a singularidade vivenciada permite, na hipótese peculiaríssima destes autos, suplantar as exigências legais e convencionais para se garantir o exercício do disposto nos arts. 5º, XXXV, e 8º, III e VI, da Constituição da República, visto a incontestável excepcionalidade vivenciada pela sociedade como um todo à época e que inviabilizou a organização social, naquele momento, de cumprir os ditames legais na forma dos entendimentos jurisprudenciais.

Quanto ao comum acordo nos moldes do art. 114, § 2º, da Constituição da República, por se tratar a presente reconvenção de dissídio coletivo também de natureza econômica, ante a natureza deste instituto de defesa - ou melhor, contra-ataque - processual, é imprescindível a existência desse pressuposto processual. As empresas reconvidas, instadas a se manifestarem quanto aos termos da contestação e da reconvenção, **não manifestaram expressa inexistência de comum acordo** para o ajuizamento da reconvenção (vide ID 2495950).

Nessa senda, a presente reconvenção enseja conhecimento.

Reconvenção. Pedido nº 1 - Postergação do pagamento dos dividendos aos acionistas para 31/10/2020 (mesma data da PLR)

O pedido ora formulado de que o pagamento de dividendos aos acionistas fosse postergado à mesma data dos dividendos aos acionistas se revela prejudicado, uma vez que, conforme fato novo noticiado em 19/06/2020 (documento, ID f8b0ffa), os dividendos tiveram a data de pagamento alterada para dezembro de 2020, já tendo sido pagos.

Houve, assim, a perda superveniente do interesse processual, impondo-se extinguir tal pedido, sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, IV, do CPC.

Reconvenção. Pedidos nº 2, 3 e 4 - Garantia de emprego, irredutibilidade salarial e impossibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho até 31/12/2020

Os Sindicatos Reconvintes aduzem que, caso haja o deferimento do pedido inicial, que devem ser acolhidas as propostas 2 (Garantia de

Emprego até 31/12/2020), 3 (Irredutibilidade Salarial até 31/12/2020) e 4 (Impossibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho até 31/12/2020).

Sem razão.

Não há na ACE-PLR 2019 normas que tratem dos pedidos ora formulados, de modo que a pretensão é de que tais normas fossem introduzidas a fim de conferir maior equilíbrio ao acordo coletivo por conta da revisão da cláusula 4^a, I, do ACT da PLR de 2019. Tais pedidos poderiam ser objeto de consideração e deferimento caso se tratasse de reconvenção para revisar cláusulas de acordo ou convenção coletiva *lato sensu*, e não o instrumento jurídico ora analisado, pois, embora não se olvide da autonomia privada das partes para celebrar avenças, o limite da presente lide é a norma coletiva que instituiu a PLR nos moldes da Lei nº 10.101/2000, que regulamenta aspecto exclusivamente pecuniário dessa parcela. Os pedidos 2, 3 e 4 refogem ao escopo dos critérios de apuração e pagamento da PLR, de modo que não se revelam medidas adequadas para conferir o reequilíbrio na norma coletiva sobre a PLR, especialmente a cláusula 4^a, I, referida.

Nessa esteira, julgo **improcedentes** os pedidos reconventionais 2, 3 e 4.

Reconvenção. Pedido nº 5

O pedido 5 (compensação financeira aos que aderiram ao PDV 2020 e se desligarem da empresa antes do pagamento da PLR/2019) e 6 (juros e correção monetária), a seu turno, foi formulado com a seguinte fundamentação (ID ef61fca, p. 15-16):

O item 5 leva em consideração a divulgação de PDVP/2020 depois do deferimento da liminar que postergou o prazo de pagamento da PLR/2019.

Registra-se que estabelecimento de compensação financeira para aqueles empregados que aderirem ao PDVP/2020 e se desligarem da empresa antes do pagamento da PLR/2019 justifica-se na medida em que, caso a PLR já tivesse sido paga em 31 de abril, os trabalhadores teriam o aporte da cota parte da patrocinadora em sua reserva matemática junto a Forluz. Considerando o pedido da suscitante para prorrogação do pagamento da PLR para 31 de outubro e considerando, ainda, a divulgação do plano de demissão, todos os trabalhadores que aderirem ao PDVP e tiverem o

contrato de trabalho rescindido antes do pagamento da PLR sofrerão o impacto de 14,39% a menos do que fazem jus em sua reserva matemática na Forluz, já que após o desligamento da empresa não é mais possível que esta efetue aporte como patrocinadora na conta do, agora, ex empregado.

Portanto, que sejam as reconvindas condenadas no pagamento de 14,39% do valor devido a título de PLR àqueles empregados que tiverem o contrato de trabalho extinto por adesão ao PDVP antes da data prevista para pagamento da PLR (até o momento, 31/10/2020).

Requer, ainda, que as reconvindas sejam condenadas a efetuar o pagamento da PLR2019 para todos os empregados que aderirem ao PDVP no ato da rescisão do contrato de trabalho ou, no máximo, até 31/10/2020.

Pelo exposto pode-se concluir que o pedido ora formulado pretende a inclusão no ACT sobre a PLR 2019 de uma cláusula a fim de conferir uma compensação financeira para aqueles empregados que aderiram ao PDVP/2020 e se desligaram da empresa antes do pagamento da PLR de 2019, ou seja, entre 30/04 e 30/07/2020, visto que, se a PLR tivesse sido paga na data originalmente prevista, os trabalhadores teriam o aporte da cota parte da patrocinadora em sua reserva matemática junto à FORLUZ no momento de celebração do PDVP. Caso contrário, todos os trabalhadores que aderirem ao PDVP das Empresas Suscitantas sofrerão o impacto de 14,39% a menos do que fazem jus em sua reserva matemática.

Como se percebe, o cerne do pedido de compensação ora formulado pelos Sindicatos Reconvintes se refere aos efeitos financeiros para os empregados que aderiram ao PDVP. Na mesma esteira do decidido no tópico anterior, o objeto da presente reconvenção é a norma coletiva sobre a PLR de 2019, e não a norma que instituiu o PDVP, que sequer foi juntada a estes autos. Nessa esteira, entendo que o pedido refoge ao escopo da norma coletiva apreciada e que não há elementos que permitam apreciar o pedido ora formulado.

Julgo improcedente.

Pedido nº 6 - Juros e correção monetária

Em reconvenção os Sindicatos postulam que, caso deferida a postergação do pagamento da PLR/2019, haja a incidência de juros e correção monetária no período entre o vencimento e o pagamento.

Sem razão.

Registre-se que tanto a Lei nº 10.101/00 quanto a norma coletiva que dispõe sobre a PLR de 2019 (ID 3d6bd08) não tratam sobre a incidência de juros e correção monetária em caso de mora no pagamento.

Conforme se observa dos fundamentos da decisão liminar deferida pelo Exm^o. Des. 1^o Vice-Presidente (ID 0d82b00), a postergação da data de pagamento da PLR deu-se por força de incidência da cláusula geral contratual *rebus sic stantibus*, de modo que a quitação da segunda - e última - parcela do PLR de 2019 teve a data de seu vencimento revisada judicialmente de 30/04 para 30/07, sendo incompatível com essa revisão a incidência de juros e correção monetária no período, pois não houve mora decorrente da quitação extemporânea, diante da nova data fixada.

Assim, o não pagamento da segunda parcela do PLR 2019 até 30/04/2020 deu-se amparado em decisão judicial que, em revisão da referida norma coletiva, alterou a data de vencimento da obrigação que, tendo sido quitada tempestivamente na data definida na liminar deferida, não caracteriza mora e não ampara as incidências pretendidas.

Julgo improcedente.

Honorários advocatícios em dissídio coletivo e em reconvenção

Ante a extinção do feito, com resolução do mérito, são devidos honorários advocatícios pelas empresas suscitantes em favor dos procuradores dos sindicatos suscitados, consoante art. 791-A da CLT, no importe de 5% sobre o valor da causa (R\$10.000,00). Custas pelas empresas suscitantes, no importe de R\$200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa.

Os **honorários advocatícios** também são devidos em reconvenção e, nos casos de perda de objeto, por quem deu causa ao processo. Na hipótese, considerando que os pedidos formulados em **reconvenção** foram **julgados totalmente improcedentes**, e que este instrumento processual constitui ação autônoma, cabe aos sindicatos reconvintes pagar aos patronos das empresas reconvindas honorários advocatícios.

Registre-se ainda que, a teor do *caput* do art. 292 do CPC, a reconvenção deveria ter vindo com o valor da causa, o que não foi cumprido pelos sindicatos reconvintes. A hipótese seria a prevista no inciso II do referido dispositivo, que dispõe que *“na ação que tiver por objeto*

a existência, a validade, o cumprimento, a modificação, a resolução, a resilição ou a rescisão de ato jurídico, o valor do ato ou o de sua parte controvertida”, revelando-se deficiente a petição inicial da reconvenção.

Assim, com amparo nos arts. 85, §§ 1º e 10 e 292, § 3º, do CPC, arbitro à reconvenção, de ofício, o valor de R\$ 10.000,00 e condeno os sindicatos reconvintes a pagarem honorários advocatícios de 5% sobre o valor ora arbitrado aos patronos das empresas reconvindas.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, **não conheço** do **agravo regimental** (ID 7183d93). Passando, de imediato, ao julgamento do **Dissídio Coletivo**, na forma da fundamentação, **rejeito todas** as **preliminares** suscitadas, nos termos da fundamentação, e julgo **parcialmente procedente** o **Dissídio Coletivo Revisional de Natureza Econômica** para alterar a cláusula 4º, item 1, do ACE-PLR de 2019, a fim de que o prazo para o pagamento da **segunda parcela do PLR 2019** seja fixado como 31 de julho de 2020. Nessa esteira, a Cláusula 4ª, item 1, passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA 4ª HABILITAÇÃO E DEMAIS CONDIÇÕES DO PROGRAMA

1. O pagamento da **primeira parcela** PLR de 2019 será feito no ano de 2020 até o mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras Anuais na Comissão de Valores Mobiliários, **sendo que o vencimento da segunda parcela ocorrerá até 31 de julho do referido ano**, atendendo ainda ao disposto no Artigo 3º, Parágrafo 2º, da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, observando-se que:

Por corolário, ficam ratificadas as **liminares** deferidas no presente processo a partir deste julgamento.

Julgo **improcedente a reconvenção** ajuizada pelos Sindicatos.

Honorários advocatícios pelos sindicatos suscitados em favor dos procuradores das empresas suscitantes no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa (R\$ 10.000,00) e pelos sindicatos reconvintes em favor dos patronos das empresas reconvindas em 5% sobre o valor de R\$ 10.000,00 arbitrado à causa.

Custas, pelos sindicatos suscitados, no importe de R\$200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, **não conheço** do **agravo regimental** (ID 7183d93). Passando, de imediato, ao julgamento do **Dissídio Coletivo**, na forma da fundamentação, rejeito todas as **preliminares** suscitadas e julgo **parcialmente procedente** o **Dissídio Coletivo Revisional de Natureza Econômica** para alterar a cláusula 4ª, item 1, do ACE-PLR de 2019, a fim de que o prazo para o pagamento da **segunda parcela do PLR 2019** seja fixado como 31 de julho de 2020. Nessa esteira, a Cláusula 4ª, item 1, passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA 4ª HABILITAÇÃO E DEMAIS CONDIÇÕES DO PROGRAMA

1. O pagamento da **primeira parcela** PLR de 2019 será feito no ano de 2020 até o mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras Anuais na Comissão de Valores Mobiliários, **sendo que o vencimento da segunda parcela ocorrerá até 31 de julho do referido ano**, atendendo ainda ao disposto no Artigo 3º, Parágrafo 2º, da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, observando-se que:

Por corolário, ficam ratificadas as **liminares** deferidas no presente processo a partir deste julgamento.

Julgo **improcedente a reconvenção** ajuizada pelos Sindicatos.

Honorários advocatícios pelos Sindicatos Suscitados em favor dos procuradores das Empresas Suscitantas no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa (R\$ 10.000,00) e pelos Sindicatos Reconvintes em favor dos patronos das Empresas Reconvindas em 5% sobre o valor de R\$ 10.000,00 arbitrado à causa.

Custas, pelos Sindicatos Suscitados, no importe de R\$200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em **Sessão Ordinária Telepresencial**, da SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS (SDC) hoje realizada, julgou o presente feito e, por unanimidade: **não conheceu do agravo regimental** (ID 7183d93); rejeitou todas as preliminares (inadequação da via eleita, ausência de comum acordo e ausência de assembleia), registrando-se ressalvas do Exmo.

Desembargador Ricardo Antônio Molhalem, no tocante à preliminar de inadequação da via eleita. No mérito, sem divergência, julgou parcialmente procedente o **Dissídio Coletivo Revisional de Natureza Econômica** para alterar a cláusula 4ª, item 1, do ACE-PLR de 2019, a fim de que o prazo para o pagamento da segunda parcela do PLR 2019 seja fixado como 31 de julho de 2020. Nessa esteira, a Cláusula 4ª, item 1, passa a ter a seguinte redação: **“CLÁUSULA 4ª HABILITAÇÃO E DEMAIS CONDIÇÕES DO PROGRAMA - 1.** O pagamento da primeira parcela PLR de 2019 será feito no ano de 2020 até o mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras Anuais na Comissão de Valores Mobiliários, sendo que o vencimento da segunda parcela ocorrerá até 31 de julho do referido ano, atendendo ainda ao disposto no Artigo 3º, Parágrafo 2º, da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, observando-se que: Por corolário, ficaram ratificadas as liminares deferidas no presente processo a partir deste julgamento. Unanimemente, julgou **improcedente a reconvenção** ajuizada pelos Sindicatos. Honorários advocatícios pelos Sindicatos Suscitados em favor dos procuradores das Empresas Suscitantas no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa (R\$10.000,00) e pelos sindicatos reconvincentes em favor dos patronos das empresas reconvidadas em 5% sobre o valor de R\$10.000,00 arbitrado à causa. Custas, pelos sindicatos Suscitados, no importe de R\$200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa.

Tomaram parte do julgamento: Exmos. Desembargadores Sebastião Geraldo de Oliveira (Relator), Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto (Presidente), Luiz Otávio Linhares Renault, Maria Lúcia Cardoso de Magalhães, Ricardo Antônio Mohallem, Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida, Paulo Roberto de Castro, Anemar Pereira Amaral, César Pereira da Silva Machado Júnior, Jorge Berg de Mendonça, Maria Stela Álvares da Silva Campos e Cristiana Maria Valadares Fenelon.

Observações: Composição em conformidade com o artigo 50 do Regimento Interno deste Egrégio Regional.

Participação do d. Ministério Público do Trabalho: Procuradora Lutiana Nacur Lorentz.

Sustentação oral: Dra. Alessandra Martins Assunção Giordano, pela Suscitante, e Dr. Flávio Cardoso Roesberg Mendes, pelo Suscitado.

Acolhida, por unanimidade, a sugestão do Exmo. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, determinando-se o envio do v. acórdão à

Revista deste Egrégio Regional, para publicação; à Seção de Imprensa - Notícias Institucionais e Jurídicas, para os devidos fins.

Secretária: Márcia Regina Lobato.

Belo Horizonte, 19 de agosto de 2021.

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA
Relator

TRT-0010890-61.2017.5.03.0141 (RO)

Publ. no "DE" de 15.05.2019

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13.07.2020

Valor da causa: R\$ 50.000,00

RECORRENTES: JARINALDO CARDOSO SIMÕES, LORENA
LOPES DOS SANTOS, L. LOPES DOS SANTOS -
ME

RECORRIDO: RAISSA DA COSTA SOARES

RELATOR: ANTÔNIO CARLOS RODRIGUES FILHO

EMENTA: DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. TRABALHO INFANTIL. O Brasil ratificou a Convenção n. 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata das piores formas de trabalho infantil, em que não se pode trabalhar antes dos 18 anos. Ao regulamentar a Convenção, pelo Decreto n. 6.481/2008 o trabalho doméstico foi incluído como uma das piores formas. A gravidade da situação enseja na necessidade de reparar o dano.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário interposto contra a decisão proferida pelo douto Juízo da Vara

do Trabalho de Araçuaí, em que figuram, como recorrentes, **JARINALDO CARDOSO GOMES, LORENA LOPES DOS SANTOS e L. LOPES DOS SANTOS - ME**, e, como recorrida, **RAISSA DA COSTA SOARES**.

RELATÓRIO

A MM. Juíza do Trabalho, Dra. Júnia Marcia Marra Turra, por intermédio da r. sentença de ID. 014971e, julgou procedentes, em parte, os pedidos deduzidos na inicial.

Inconformados com a decisão proferida, os reclamados interpuseram recurso ordinário em ID. f57fa3a, insurgindo-se quanto à declaração do vínculo, pagamento de horas extras e de indenização por danos morais.

Preparo recursal dispensado tendo em vista que os recorrentes são beneficiários da justiça gratuita (ID. 85ae378).

Apresentadas contrarrazões pela reclamante em ID. 9c45701.

Dispensada a manifestação da d. Procuradoria, tendo em vista o disposto no art. 82 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal.

É o relatório.

VOTO

Juízo de admissibilidade

Presentes os requisitos intrínsecos (cabimento, legitimação, interesse e inexistência de fato impeditivo ou extintivo ao poder de recorrer) e extrínsecos (tempestividade e regularidade formal), conhecimento do recurso dos recorrentes exceto quanto ao tema relativo às horas extras, por falta de interesse de agir, vez que não houve condenação nesse sentido.

Juízo de mérito

Vínculo empregatício

Insistem os reclamados na inexistência de relação de emprego com a reclamante, alegando que ela nunca lhes prestou serviços na qualidade de doméstica.

Analiso.

Na inicial (ID. 23c5ea0), a reclamante relatou que foi levada pelos reclamados, de Araçuaí/MG, onde morava, para a cidade de Salgueiro/PE, quando tinha 12 anos de idade, no intuito de passar férias, mas, na realidade, exercia a função de doméstica na residência deles. Afirmou que laborou para os reclamados no período de janeiro/2011 a dezembro/2014.

Em contestação (ID. 30c5c44), os reclamados negaram a prestação de serviços e afirmaram que a reclamante morou com eles apenas no período de janeiro a dezembro de 2011, não como doméstica, mas como filha. Sustentam, ainda, que a reclamante foi para Salgueiro para receber ajuda dos reclamados que lhe forneciam moradia, alimentos e educação, “já que era muito pobre e tinha vários irmãos vivendo em estado de extrema miséria!” (ID. 30c5c44 - Pág. 3).

O juízo de origem julgou o pedido da reclamante parcialmente procedente, declarando a existência do vínculo de emprego entre as partes, no período de 01/01/2011 a 24/12/2012, sob o argumento que a autora foi contratada para ser cuidadora dos filhos do reclamado.

Ao exame.

O juízo primevo, reconhecendo a rescisão indireta, declarou o “vínculo doméstico entre a reclamante e os 1º e 2º réus: admissão em 01/01/2011, função doméstica/babá, jornada de 44h por semana, salário mínimo legal, rescisão indireta em 24/12/2012”, sob os seguintes fundamentos:

São incontroversos os fatos de que a reclamante não é parente do réu e de que ela residiu na casa do reclamado por determinado período. Tais situações são fortes indícios de que a relação havida entre as partes era de vínculo doméstico, com atribuições de babá (cuidadora de crianças).

Por isso, o ônus de provar que a autora não exercia as atribuições de doméstica era do reclamado, ônus do qual ele não se desincumbiu, nos termos do artigo 818 da CLT. Não considerei os depoimentos das testemunhas Antônia Silva e Francisco de Assis (fl. 212), porquanto elas trouxeram fatos inverídicos e inverossímeis, que extrapolam a esfera do razoável, de que a autora era tratada como filha e de que a reclamante foi de Araçuaí/MG para Salgueiro/PE somente para brincar com as filhas do réu.

Data máxima vênha, o réu não levaria uma pessoa estranha,

sem laços de parentesco, residente em Araçuaí/MG, para morar na sua casa (Salgueiro/PE) somente para brincar com suas filhas, porque a autora era muito amiga da sua filha de apenas 07 anos. Essa tese argumentativa manejada pelo réu é um disparate.

Saliento ainda que a distância entre as cidades é de 1.197 km. Situação que corrobora com a existência de vínculo doméstico, pois, repito, nenhuma pessoa estranha, com 12/13 anos, deslocaria-se 1.197 km para somente brincar com crianças de 07 anos de idade. Mesmo que fosse na mesma cidade, a diferença de idade entre a autora (adolescência) e as filhas do réu (crianças) impediria/dificultaria uma amistosa e recíproca relação interpessoal entre a reclamante e as crianças.

Até mesmo parentes teriam dificuldades em aceitar tal proposta (viver 1.197 Km distante da sua residência para brincar com crianças), que dirá uma pessoa estranha, como a autora.

A par disso, restou comprovado que a autora não tinha o mesmo tratamento das filhas do réu, já que ela estudava em colégio público (estadual) e as filhas do reclamado em colégio particular, conforme confissão do réu (fl. 227).

Na verdade, pelo desencadeamento natural e lógico dos fatos, a reclamante foi contratada para ser cuidadora de crianças, auxiliando a família do réu a cuidar das suas filhas no período da tarde em diante, horário em que a autora não estudava, e considerando ainda que o réu viajava para a Colômbia de 02 em 02 meses, segundo sua própria confissão de fl. 227.

Relevo ainda que restou demonstrado que a autora não estudou no ano de 2012, quando ainda residia em Salgueiro/PE, conforme provou o histórico escolar de fl. 99 expedido em janeiro/2018. (ID. 014971e).

Tal como o juízo sentenciante, tenho que a prova oral produzida pelos reclamados não se prestou para comprovar as alegações da defesa. Os depoimentos das testemunhas ouvidas a rogo dos réus revelam a nítida intenção de favorecer os reclamados, sugerindo a ocorrência de “depoimento ensaiado”. Vejamos:

A testemunha Antonia Silva de Oliveira das Neves declarou:

que o depoente foi convidado pelo Reclamado Jarinaldo para administrar uma lavanderia em Salgueiro, nos idos de 2011; que o depoente permaneceu nessa função até

fevereiro de 2012, quando, então, retornou para sua cidade de origem; que nos primeiros quinze dias, em Salgueiro, o depoente ficou na residência do Reclamado Jarinaldo; que, posteriormente, foi arrumado um outro local para o depoente; que, quando chegou à residência do Reclamado Jarinaldo, a Autora já estava no local; que residiam na casa de Jarinaldo os Reclamados, as duas filhas, uma Empregada Doméstica (cujo nome não se recorda) e a testemunha anterior; que a Autora foi apresentada ao depoente como se fosse uma filha dos Reclamados; que nunca presenciou a Autora exercendo atividade profissional de doméstica; que o depoente acredita que a Autora possui a mesma idade da filha mais velha do Reclamado Jarinaldo; que a Autora possuía de dez a doze anos, em 2011; que sabe que a Autora estudava, acreditando que era no turno matutino; que sabe que a Autora dormia no mesmo quarto que as filhas do Reclamado [...]. (ID. 842048b; grifos acrescidos).

Observa-se que, coincidentemente, nenhuma das testemunhas consegue lembrar do nome da pessoa que dizem ter trabalhado naquela residência, como doméstica, enquanto a autora e as testemunhas lá residiam. Não é razoável valorizar a declaração, desprovida de certeza, da testemunha Francisco de Assis quando diz que “Autora estudava, **acreditando** que era no turno matutino.” Ainda, “**acredita** que a Autora possui a mesma idade da filha mais velha do Reclamado”, quando gritante a diferença de idades: uma tem 12 anos e a outra, 7. As incertezas demonstradas pelas testemunhas chancelam a valoração do juízo de origem acerca da fragilidade da prova oral.

Vale observar que, quando a autora foi morar com os reclamados, a filha mais velha deles tinha 7 anos (ID. c0f3aa6) e a mais nova, 1 ano (ID. ab8fbc6), não sendo crível que a autora, então entrando na adolescência (12 anos), tenha saído de sua cidade para morar a 1.197 Km de distância, apenas para brincar com as filhas dos réus.

Não é plausível que a mãe da reclamante tenha permitido que a sua filha fosse morar na casa de desconhecidos, simplesmente pelo fato dela ter feito amizade com uma criança de 7 anos e um bebê de 1 ano, a não ser para exercer a função de babá dessas crianças, em troca, no mínimo, de alimentação. A falta de escolaridade das mães colabora para a existência de trabalho infantil porquanto uma mãe prefere entregar sua filha para trabalhar em casa de terceiros a vê-la passar por necessidades. Infelizmente, é a dura realidade.

Em que pesem as argumentações dos reclamados, não se vislumbra tenha a reclamante sido tratada efetivamente nas mesmas condições de suas filhas. A exemplo, restou incontroversa nos autos a diferença das escolas onde estudavam a autora e as filhas dos reclamados: enquanto a primeira estudava em escola pública, as filhas estudavam em colégio particular. Ainda, a reclamante frequentou a escola apenas no primeiro ano (2011) em que residiu com os reclamados, conforme se depreende do histórico escolar colacionado em ID. 19c481f - Pág. 2. Tal fato também joga por terra a declaração da testemunha Antonia Silva de Oliveira no sentido de que *“após o almoço na residência, ia confeccionar as suas tarefas escolares”*. Se não frequentava escola, não tinha tarefas escolares.

Ora, é fato notório que, em certas regiões pobres como a do nordeste brasileiro e norte de Minas Gerais, onde a autora residia (Araçuaí), meninas em condições de extrema pobreza são levadas por outras famílias para trabalharem como domésticas, babás e até mesmo na agricultura. O trabalho infantil doméstico é fortemente enraizado nas práticas sociais brasileiras e se confunde com solidariedade e relacionamento familiar em lares brasileiros. As crianças e adolescentes que realizam atividades domésticas são trabalhadores invisíveis, pois seu trabalho é realizado no interior de casas que não são as suas, sem nenhum sistema de controle e longe de suas famílias.

Posto isto, coaduno com o juízo sentenciante, quando bem observou que *“pelo desencadeamento natural e lógico dos fatos, a reclamante foi contratada para ser cuidadora de crianças, auxiliando a família do réu a cuidar das suas filhas no período da tarde em diante, horário em que a autora não estudava.”*

Nego provimento.

Danos morais

A r. sentença condenou os reclamados ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00, classificando a conduta dos réus como *“gravíssimo ato ilícito”*, em razão da *“sujeição da reclamante, com 12 anos de idade, a atividades domésticas, que é proibida até mesmo aos menores de 18 anos, nos termos da Convenção nº 132 da OIT (ratificada pelo Brasil).”* (ID. 014971e - Pág. 4).

Inconformados, pugnam os reclamados pela exclusão da condenação. Alegam que o sentimento entre as partes sempre foi de

amor e cordialidade, entendendo que demonstrado nos autos por meios de conversas no *facebook*.

Analiso.

O dano moral tem previsão constitucional, especificamente no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição, que assegura reparação resultante de violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. Decorre da ofensa a direitos da personalidade. Na verdade, trata-se de violação da cláusula geral de tutela da pessoa humana, seja causando-lhe prejuízo material ou violando direito da personalidade, seja, enfim, lesando a sua dignidade, com qualquer mal evidente.

No caso, o ilícito é a submissão de criança, de 12/13 anos, aos trabalhos domésticos, ainda que de babá. Não está em questão a forma com que os reclamados alegam que a reclamante era tratada (com amor e cordialidade). Estão presentes os requisitos caracterizadores do dano moral diante da gravidade de sujeitar-se uma menina de 12 anos a sair de sua casa e morar com desconhecidos, com o intuito de servir de babá de seus filhos, comprometendo e prejudicando a sua formação e valores. O trabalho infantil rouba a infância das crianças, impede o acesso e o bom desempenho nas escolas, principalmente aquelas que moram na casa dos patrões, porque estão cansadas demais no final do dia para obter sucesso escolar. Ainda, priva as crianças das brincadeiras com outras pessoas de sua idade, comprometendo e prejudicando a sua formação e valores.

O Brasil ratificou a Convenção n. 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata das piores formas de trabalho infantil, em que não se pode trabalhar antes dos 18 anos. Ao regulamentar a Convenção, pelo Decreto n. 6.481/2008 o trabalho doméstico foi incluído como uma das piores formas. A gravidade da situação enseja na necessidade de reparar o dano.

No que tange ao arbitramento da indenização por danos morais, além dos supostos acima explicitados, é certo, ainda, que também devem ser consideradas pelo juízo a extensão do dano e a natureza pedagógica que deve ter a reparação em comento, bem assim as circunstâncias de que seja proporcional à dor suportada pela vítima, à gravidade da conduta do ofensor, ao seu grau de culpa e situação econômica, não se olvidando, por conseguinte, de que a condenação não há de ser meio de enriquecimento do ofendido.

Desse modo, consideradas as particularidades do caso concreto e levando em consideração, ainda, que a autora ficou um ano sem

frequentar escola, entendo que o valor fixado pelo juízo de origem encontra-se consentâneo a uma justa reparação em hipóteses tais.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário, exceto quanto ao tema relativo às horas extras, por falta de interesse recursal e, no mérito, nego-lhe provimento.

Acórdão

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da sua Oitava Turma, hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Desembargador Márcio Ribeiro do Valle, presente o Exmo. Procurador Genderson Silveira Lisboa, representante do Ministério Público do Trabalho e, computados os votos dos Exmos. Desembargadores José Marlon de Freitas e Márcio Ribeiro do Valle; JULGOU o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário, exceto quanto ao tema relativo às horas extras, por falta de interesse recursal e, no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Belo Horizonte, 10 de abril de 2019.

ANTÔNIO CARLOS RODRIGUES FILHO
Relator

SENTENÇAS

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. XXXXXXX-XX.XXXX.X.XX.XXXX

Data: 25.05.2021

DECISÃO DA XXª VARA DO TRABALHO DE XXXXX - MG

Juíza Substituta: HAYDÉE PRISCILA PINTO COELHO DE SANT'ANA

Segredo de Justiça

Processo Judicial

Data da Autuação: XX.XX.XXXX

Valor da causa: R\$ XXXXX

AUTOR: XXXXX

RÉU: XXXXX

Nos autos da reclamação trabalhista acima descrita, pela Juíza do Trabalho HAYDÉE PRISCILA PINTO COELHO DE SANT'ANA, foi proferida a seguinte SENTENÇA.

I - RELATÓRIO

XXXXX ajuizou reclamação trabalhista em face de XXXXX, postulando a condenação ao pagamento dos pleitos elencados no ID. xxxxxxx. Deu à causa o valor de R\$ xxxxx. Juntou documentos.

Regularmente notificada, a parte reclamada compareceu à audiência inicial e, depois de recusada a primeira proposta de conciliação, a defesa foi recebida (ID. xxxxxxx). Impugnação à defesa e aos documentos apresentada pela parte reclamante (ID. xxxxxxx).

Realizada audiência de instrução (ID. xxxxxxx), ocasião em que foram colhidos os depoimentos pessoais e testemunhais. Nada mais requerido, encerrou-se.

Frustrada a derradeira tentativa conciliatória.

É o relatório.

Passo a decidir.

II - DA FUNDAMENTAÇÃO

- Do direito intertemporal

Dispõe o art. 5º, inciso XXXVI, da Carta Magna que a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Na mesma direção, o art. 6º, *caput*, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro estabelece que a Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

À luz dessas disposições, registro que, evitando-se futuras alegações em embargos, quanto ao Direito Material do Trabalho, não se pode conferir efeito retroativo à lei no tempo, sendo certo que a novel lei não modifica os contratos já extintos ou as situações já consumadas sob a égide da lei pretérita. No presente caso, o contrato de trabalho teve início antes da data de vigência da Lei 13.467/2017, se estendendo para além da vigência da novel Lei.

No entender desta magistrada, as alterações que eliminam direitos ou criam restrições desfavoráveis ao trabalhador somente se aplicam às relações contratuais iniciadas sob a égide do novo arcabouço legislativo, sob pena de retrocesso social e de afronta ao princípio da proteção.

No aspecto, o TST já sinalizou pela inaplicabilidade de direito prejudicial ao trabalhador em situação similar. Com efeito, o TST manteve a base de cálculo do adicional de periculosidade definida pela Lei nº 7.369/1985, mesmo após a revogação dessa lei, para os empregados com contrato em curso quando daquela revogação.

E esse entendimento não afronta o princípio da isonomia, pois esse axioma está em perfeita harmonia com o respeito à condição mais benéfica que gera a diferenciação necessária para a não incidência da isonomia.

Assim, uma vez que o contrato de trabalho teve início antes do novo ambiente normativo, se estendendo para além das alterações vigentes após 11/11/2017, as novas disposições que eliminam direitos ou criam restrições desfavoráveis ao trabalhador não se aplicam ao presente caso.

Por outro lado, proposta a presente demanda após o advento da Lei 13.467/2017, aplicam-se ao caso em exame as novas previsões concernentes aos honorários advocatícios e justiça gratuita.

- Da limitação aos valores liquidados

Sem razão a reclamada ao pretender que, em caso de eventual condenação, sejam observados como limite os valores de cada um dos pedidos liquidados na peça de ingresso, notadamente porque o Juízo não está adstrito aos valores atribuídos aos pedidos, pois estes possuem caráter meramente estimativo, ou seja, apenas para definir o rito a ser seguido.

Rejeito, pois, a preliminar em tela.

- Da denúncia à lide

A intervenção de terceiros não se aplica ao processo do trabalho face à incompetência desta Justiça Especializada para dirimir a lide que se formaria entre o denunciante e o denunciado, além de atentar contra a celeridade e economia processuais.

Rejeito.

- Da prescrição

A autora ajuizou reclamação trabalhista idêntica à presente demanda em xx/xx/xxxx, que tramitou sob o nº xxxxxxx-xx.xxxx.x.xx. xxxx e foi arquivada em xx/xx/xxxx.

Assim, diante da interrupção da prescrição em xx/xx/xxxx, com fulcro na Súmula nº 14 deste E. TRT/3ª Região e na Súmula nº 268 do C. TST, acolho a arguição da ré para pronunciar a prescrição relativamente às parcelas pecuniárias exigíveis por via acionária anteriores a xx/xx/xxxx, extinguindo-as, com julgamento de mérito (art. 487, II, do CPC).

Registre-se que a prescrição quinquenal acolhida alcança a pretensão relativa ao FGTS não recolhido ao longo do curso do contrato, na medida em que a ação trabalhista foi ajuizada em xx/xx/xxxx, ou seja, após o prazo da modulação de efeitos da decisão proferida pelo Excelso STF, que declarou a inconstitucionalidade do art. 23, § 5º, da Lei nº 8.036/1990 e do art. 55 do Decreto nº 99.684/1990, na parte em que estabelecem a prescrição trintenária para o FGTS, conforme entendimento da Súmula nº 362 do C. TST.

- Diferenças de FGTS

O extrato de ID. xxxxxxxx comprova que a reclamada não recolheu integralmente o FGTS ao longo do pacto laboral, eis que o último depósito efetuado se refere ao mês de competência de xxxxx de xxxxx.

Pelo exposto, condeno a reclamada a depositar na conta vinculada da autora os depósitos de FGTS faltantes, observado o marco prescricional, o que será apurado em liquidação de sentença, mediante apresentação, pela parte autora, do FGTS completo.

- Da jornada de trabalho. Intervalo intrajornada

Nos termos da inicial, até xx/xx/xxxx a reclamante laborou em jornada superior a seis horas diárias, sem a concessão do intervalo intrajornada mínima de uma hora. Postulou o pagamento de uma hora extra, na forma do estatuído pela Súmula nº 437 do C. TST.

A reclamada se defendeu no sentido de que a autora sempre usufruiu 15 minutos de intervalo quando trabalhou submetida à jornada de 6 horas diárias, sendo que, no caso de eventual labor extraordinário, usufruía uma hora de intervalo.

Ao exame.

Os cartões de ponto colacionados com a defesa (xxxxx) não apuram os intervalos intrajornada da autora até a data de xx/xx/xxxx, o que gera presunção favorável à tese da inicial.

Como se não bastasse, o preposto da ré confessou em seu depoimento pessoal, cujo *link* da gravação se encontra registrado na ata de ID. xxxxxxxx, que, em jornadas superiores a 6 horas diárias, a empresa concede intervalo de 15 minutos para lanche.

O artigo 71 da CLT, em sua redação originária aplicável ao contrato de trabalho da reclamante (consoante visto alhures), é claro ao determinar que, no caso de trabalho cuja duração exceda a 6 horas diárias, é obrigatória a concessão de uma hora de intervalo para descanso e alimentação. A inobservância do preceito obriga o empregador ao pagamento do referido período como horas extraordinárias.

E não se diga que a ausência de gozo do intervalo constitui mera infração administrativa, pois o tempo despendido para refeição e descanso se trata de medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador e a norma consolidada é expressa ao determinar a remuneração do

período correspondente com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora trabalhada (art. 71, § 4º, da CLT).

A ausência de concessão do intervalo intrajornada de 1 hora implica na remuneração da integralidade do tempo (Súmula n. 437, inciso I, do TST). Ademais, a parcela possui natureza salarial, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas (S. 437, inciso III, TST).

Nesta senda, julgo procedente o pedido de pagamento de uma hora extra por dia laborado por mais de seis horas, pela concessão parcial do intervalo intrajornada, com os adicionais legais ou normativos (o que for mais benéfico), do período imprescrito a xx/xx/xxxx, mais reflexos em repouso semanal remunerado, férias + 1/3, 13º salários e FGTS.

Insta salientar que a alteração do art. 71, § 2º, da CLT promovida pela Lei nº 13.467/2017, que passou a prever, no caso de fruição parcial, ser devido o pagamento apenas do período suprimido do intervalo, sem a cominação de reflexos, não pode ser aplicada ao caso, porquanto a reclamante foi admitida em xx/xx/xxxx, quando ainda não vigia este diploma normativo, sendo que as alterações que eliminam direitos ou criam restrições desfavoráveis ao trabalhador somente se aplicam às relações contratuais iniciadas sob a égide do novo arcabouço legislativo, sob pena de afronta à segurança jurídica, à irretroatividade dos diplomas legais, à condição mais benéfica e ao direito adquirido.

Para o cálculo das horas extras intervalares deferidas, deverão ser observados os seguintes parâmetros: a) evolução salarial da reclamante, conforme se apurar nos demonstrativos de pagamento; b) deverão ser decotados os períodos de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho aferíveis da documentação colacionada; c) a incidência, na base de cálculo, de todas as parcelas de cunho salarial, nos termos da Súmula 264 do C.TST; d) o divisor 150; e) adicionais legais ou normativos (o que for mais benéfico); f) na hipótese de período sem registro de ponto, deverá ser observada a média do período anterior.

- Dos repouso trabalhados

A reclamante alegou que trabalhava por mais de sete dias consecutivos, sem, contudo, ter percebido o repouso em dobro.

O direito ao repouso semanal remunerado foi estabelecido por dispositivo constitucional, em seu art. 7º, inciso XV, além do disposto no art. 67 da CLT.

Tais disposições impõem que a carga horária de trabalho abranja, no máximo, 6 dias corridos, devendo haver, dentro da semana, o repouso semanal remunerado, de preferência aos domingos. Nessa linha, a concessão do repouso após o sétimo dia consecutivo de trabalho viola o dispositivo constitucional citado, justamente pelo longo tempo de trabalho prestado sem o gozo de descanso, em flagrante prejuízo à saúde física e mental do trabalhador, conforme entendimento corroborado pela Súmula n. 146 e OJ n. 410 da SDI-1, ambas do TST.

In casu, compulsando os registros de ponto, verifico a habitual concessão de folga após o sétimo dia trabalhado, tal como ocorreu, no exemplo citado pela reclamante na impugnação à defesa, entre os dias xx/xx/xxxx a xx/xx/xxxx (ID. xxxxxxxx - pág xx).

Portanto, faz jus a reclamante à remuneração, em dobro, do sétimo dia consecutivo de trabalho não compensado com folga na mesma semana (Súmula 146/TST), com reflexos em 13º salários, férias +1/3 e FGTS, conforme se apurar, deduzindo-se aqueles comprovadamente pagos.

Não há reflexos em RSRs porque uma parcela não pode refletir sobre ela mesma, sob pena de *bis in idem*.

- Férias em dobro

A reclamante postulou o pagamento em dobro das férias dos períodos aquisitivos de xxxx/xxxx e xxxx/xxxx, ao fundamento de que a ré não observou o prazo previsto no art. 145 da CLT. Acrescentou que o terço de férias também não foi quitado, embora os demonstrativos de pagamento discriminem a quitação do benefício.

A ré, em contrapartida, negou as alegações da exordial.

Os recibos de pagamento de terço de férias acostados com a defesa (ID. xxxxxxxx) não se encontram assinados, mostrando-se imprestáveis como meio de prova.

Por sua vez, os cartões de ponto apuram que a autora, de fato, usufruiu férias nos períodos de xx/xx/xxxx a xx/xx/xxxx e de xx/xx/xxxx a xx/xx/xxxx.

Em audiência, a ré confessou que o valor das férias era depositado na conta do empregado, sendo que, a partir de determinado período, elas passaram a ser pagas depois do efetivo gozo, até o quinto dia útil subsequente.

O extrato da conta de ID. xxxxxxx - págs. x/x demonstra que em agosto de xxxx a ré não depositou qualquer valor na conta da autora, evidenciando-se apenas o depósito de salário de R\$ xxxxx em xx/xx/xxxx. Importante registrar que o recibo de gratificação de férias de ID. xxxxxxx - pág. x, apesar de não estar assinado, encontra-se datado em xx/xx/xxxx, o que não está em consonância com o extrato bancário da autora. Cumpre mencionar também que o valor líquido depositado na conta da autora não possui lastro nas fichas financeiras juntadas pela defesa, inexistindo nos autos o comprovante de pagamento de xxxxx de xxxx.

O extrato bancário ainda demonstra que não houve pagamento à autora no mês de xxxxx de xxxx, mas tão somente em xx/xx/xxxx, no valor de R\$ xxxxx, que equivale ao valor líquido discriminado no recibo de pagamento de xxxxx de xxxx (ID. xxxxxxx).

Assim, pode-se concluir que todas as parcelas apontadas no recibo de pagamento de xxxxx de xxxx foram efetivamente quitadas à autora, uma vez que o valor líquido consignado no recibo equivale àquele que foi depositado.

Nesta senda, tendo em vista que aludido recibo discrimina a quitação do terço de férias, não restou provada a tese da inicial de que a parcela era inserida no contracheque de forma fraudulenta.

Entretanto, restou comprovado o pagamento intempestivo das férias, uma vez que estas não foram quitados em até dois dias antes do início do respectivo período, conforme preceituado pelo art. 145 da CLT.

Em relação ao terço de férias, a reclamada não comprovou seu pagamento no ano de xxxx, sendo que em relação ao ano de xxxx foi possível verificar o seu pagamento a partir do confronto entre os recibos acostados aos autos e o extrato da conta bancária da autora.

Por todo o exposto, condeno a reclamada ao pagamento das seguintes parcelas:

- dobra de férias gozadas em xxxx e em xxxx, eis que elas foram quitadas de forma simples e intempestiva (art. 145 da CLT c/c Súmula n. 450/TST);
- terço constitucional das férias gozadas em xxxx, em dobro;
- terço constitucional das férias gozadas em xxxx, de forma simples, uma vez que já foram pagas, ainda que de forma intempestiva.

- Indenização por danos morais/assédio sexual

Afirmou a reclamante ter sofrido assédio moral oriundo de seu chefe direto, o Sr. XXXXX, que fazia insinuações de cunho sexual, tentava se aproximar fisicamente, com toques no braço e pescoço, além de proferir frases grosseiras relacionadas às suas experiências sexuais, demonstrando seu poder junto às mulheres com quem trabalhava. Acrescentou ter recebido por *whatsapp* mensagens inadequadas às relações profissionais e que já chegou a ter seu plantão alterado pelo Sr. XXXXX, a fim de que pudessem cumprir escala de trabalho juntos.

A reclamada negou as alegações da exordial.

Ao exame.

Conforme narrado na inicial, o sindicato da categoria profissional da autora ofertou denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego para averiguação da alegação de assédio sexual, o que ocasionou na instauração de reunião de mediação, tendo sido acordado que a reclamada instauraria sindicância para a apuração da denúncia (ID. xxxxxxx).

A reclamada não compareceu à segunda audiência de mediação (ID. xxxxxxx - pág. x), razão pela qual não foi instaurada a sindicância, tendo sido determinada a remessa do processo para o Ministério Público do Trabalho.

Ato contínuo, foi aberto inquérito civil perante o Ministério Público do Trabalho (ID. xxxxxxx), que propôs um Termo de Ajuste de Conduta, o qual não foi concretizado em virtude da ausência de manifestação da reclamada.

Em razão da omissão da ré, o MPT ajuizou ação civil pública de nº xxxxxxxx (ID. xxxxxxx – pág. x).

Em referida ação foram ouvidas duas testemunhas, as Sras. XXXXX e XXXXX, sendo que esta última também foi ouvida nos presentes autos, cujo *link* da gravação encontra-se registrado na ata de ID. xxxxxxx.

Perante o Ministério Público do Trabalho, as testemunhas declararam, *in verbis*:

Que trabalhou na empresa inquirida, de xxxxx de xxxx a xxxxx de xxxx, como xxxxx; que conhece a Sra. XXXXX, tendo inclusive trabalhado com ela quando, eventualmente, esta fazia a xxxxx do xxxxx xxxxx, no qual a depoente trabalhava; que conhece o Sr. XXXXX, embora não tenha tido uma relação próxima com ele; que nunca

presenciou conduta do Sr. XXXXX, embora não tenha tido uma relação próxima com ele; que nunca presenciou conduta do Sr. XXXXX constrangendo a Sra. XXXXX; que as histórias de teor sexual do Sr. XXXXX, conhecido no xxxxx como "XXXXX" são conhecidas de todos que trabalham ou passam pelo XXXXX; que o Sr. XXXXX tem necessidade de propagar para todos que trabalham no XXXXX sua performance sexual e as pessoas com quem se relacionou dentro da xxxxx, fazendo isto de forma grosseira e indiscreta, da seguinte forma: "que já comeu a xxxxx xxxxx Sra. XXXXX"; que a depoente inclusive narrou esse fato para a Sra. XXXXX, que chorou e disse "será que isso não vai acabar nunca"; que o ambiente do xxxxx é muito tóxico, tendo em vista que a maioria dos funcionários são do sexo masculino, que possuem inteira liberdade para expressar suas vontades de cunho sexual, do tipo fazer piadinhas, cantadas grosseiras e condutas hostis perante as empregadas do sexo feminino; que tal situação, no entender da depoente, ocorre em razão do comportamento do Sr. XXXXX, xxxxx do XXXXX; que o Sr. XXXXX tem conhecimento dos comportamentos inadequados de seus subordinados, mas não toma nenhuma atitude para eliminá-los;

que o Sr. XXXXX é omissos com a finalidade de proteger os empregados com quem tem maior proximidade (os seus protegidos); que no caso da Sra. XXXXX todos no xxxxx tiveram conhecimento do fato, mas nenhuma atitude foi tomada contra o Sr. XXXXX, que é um dos protegidos do Sr. XXXXX; que o ocorrido com a Sra. XXXXX, que, apesar de ter sido assediada, não recebeu nenhuma proteção do empregador e teve que se demitir para livrar-se do assediador, é visto no xxxxx como um recado para todas as empregadas da xxxxx de que o empregador não adotará nenhuma medida contra os assediadores, cabendo às mulheres aceitarem o assédio dos seus Chefes, caso queiram permanecer trabalhando no Inquirido; que a depoente acredita que o seu contrato de xxxxx não foi renovado em razão de ter prestado depoimento no Ministério do Trabalho, contando as situações de assédio de que tinha conhecimento no ambiente de trabalho; que, em resumo, o XXXXX não toma nenhuma atitude contra as situações de assédio que são corriqueiras na xxxxx e quando toma a situação se agrava por falta de preparo e interesse para resolver

o problema, que em nenhum momento é encarado com seriedade no Inquirido. (XXXXX).

Que trabalhou no XXXXX de xxxxx de xxxx a xxxxx de xxxx como xxxxx e xxxxxx de xxxx a xxxx, como xxxxx, exercendo a função de xxxxx; que trabalhou próxima a Sra. XXXXX, bem como tinha contato profissional com o Sr. XXXXX, em função das funções exercidas no inquirido; que não presenciou, nem ouviu dizer sobre a prática de assédio sexual praticada pelo Sr. XXXXX contra a Sra. XXXXX; que era fato público e notório na xxxxx que o “XXXXX” era conhecido como um sujeito escroto, que gostava de se exibir perante todos sobre suas conquistas amorosas e sexuais; que era comum o “XXXXX” propagar no ambiente de trabalho as pessoas com quem havia se relacionado, inclusive, fornecendo detalhes íntimos, com o objetivo de se exibir e mostrar poder perante todos; que a depoente sentia uma sensação de incômodo na presença do Sr. XXXXX, em razão da fama que ele possuía na xxxxx; que o ambiente na xxxxx era muito machista, sendo hostil às mulheres; que era comum os homens lançarem piadinhas e apelidos para as mulheres em razão de suas características físicas; que tais comportamentos eram tolerados pela Chefia; que não tomava nenhuma atitude contra os empregados que praticavam tais atos; percebia que qualquer reclamação das mulheres nesse sentido era vista como “mimimi”, não sendo bem recebidas pelo Inquirido. (XXXXX)

Em xx/xx/xxxx o Ministério Público do Trabalho e a reclamada firmaram acordo (ID. xxxxxxxx), ocasião em que o xxxxx se comprometeu, em síntese: a abster-se de submeter, permitir ou tolerar que seus empregados sejam submetidos a assédio sexual; a estabelecer mecanismos de recebimento de denúncias e investigação de assédio no âmbito da ré; a publicar edital com as informações sobre a instituição dos mecanismos de recebimento de denúncias; a promover campanha educativa em todos os seus estabelecimentos e distribuir cartilha sobre assédio sexual a todos os empregados.

Nos presentes autos, a testemunha XXXXX prestou depoimento similar àquele prestado no inquérito civil realizado pelo MPT, acima transcrito, tendo acrescentado, apenas, que já se sentiu constrangida por outros empregados da ré, que comentavam acerca de sua aparência.

Pois bem.

Para Maria Helena Diniz, o assédio sexual pressupõe:

Ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se das de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual (DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*, vol. 3, São Paulo: Editora Saraiva, 1998. p. 285).

O assédio sexual praticado no ambiente de trabalho é agravado pela relação de subordinação jurídica e pelos reflexos negativos que acarreta no ambiente do trabalho e na própria permanência da vítima no emprego.

Embora seja certo que o assédio sexual deve ser comprovado pela vítima, nos termos do inc. I do art. 818 da CLT, não se pode olvidar da sua dificuldade de prova, na medida em que o ilícito normalmente é praticado às ocultas, na presença apenas do ofensor e da vítima, sem testemunhas ou outras provas capazes de evidenciar sua ocorrência.

A partir de tal premissa, o STJ firmou entendimento em situação análoga, nos seguintes termos:

Nos delitos sexuais, comumente praticados às ocultas, a palavra da vítima possui especial relevância, desde que esteja em consonância com as demais provas que instruem o feito, situação que ocorreu nos autos. (AgRg no AREsp 1.646.070/MS, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 27/10/2020, DJe 12/11/2020).

Assim, não surpreende o fato de que as testemunhas ouvidas tanto no inquérito civil quanto na audiência realizada perante este juízo não tenham presenciado qualquer ato suspeito em relação à reclamante, porquanto atos desta natureza normalmente ocorrem na clandestinidade, razão pela qual o depoimento da vítima deve ser dotado de maior relevância.

O depoimento prestado pela autora em audiência demonstrou o *modus operandi* do assediador, cujas investidas ficaram mais incisivas a partir da saída, lhe mandava mensagens inapropriadas por meio do *whatsapp* e a orientou a apagá-las. Em uma dessas mensagens, o Sr. XXXXX perguntou se estava indo na de seu marido da empresa. Relatou que o Sr. XXXXX chegou a trocá-la de plantão para que pudessem trabalhar juntos, bem como a conceder folgas a que não tinha direito, no intuito de beneficiá-la. E a velocidade certa para chegar até ela, que respondeu de forma evasiva e amena, pois

precisava do emprego e tinha medo de perdê-lo. A troca de mensagens foi postada pelo Sr. XXXXX em grupo de *whatsapp* dos xxxxx da ré, de forma a expô-la, conduta condizente com sua personalidade.

Restou demonstrado, ainda, que as folgas extras concedidas pelo Sr. XXXXX e a troca de plantão tinham por objetivo atraí-la para sua esfera de influência, que objetivava a obtenção de favorecimento sexual.

Como se não bastasse todo o assédio praticado, o Sr. XXXXX ainda publicou a troca de mensagens com a autora em grupo da empresa, evidenciando-se uma ameaça velada de a expor aos demais colegas de trabalho.

Todo o contexto narrado é evidenciado pelos relatos das testemunhas, que confirmaram a existência de uma cultura do assédio na reclamada, que permite que seus representantes criem um ambiente hostil para as mulheres, expondo-as a comentários sexuais inoportunos.

Restou suficientemente provado que o Sr. XXXXX, se valendo de sua posição hierárquica e da permissividade da reclamada, sentia-se à vontade para assediar sexualmente as colegas de trabalho e enaltecer seus feitos sexuais, sempre menosprezando a dignidade e a intimidade do outro, sem qualquer punição por parte da empregadora.

Salta aos olhos que a conduta da ré, por meio de seu preposto, ofendeu a dignidade da autora e extrapola o poder diretivo, desvirtuando-se a subordinação jurídica, inerente a toda relação empregatícia

Dessa feita, comprovada a violação aos direitos da personalidade da trabalhadora, o dolo e culpa do empregador, e o nexos causal, cabível a indenização por danos morais.

Quanto ao valor da indenização, efetuando um juízo de ponderação e razoabilidade, considerando o caráter pedagógico, compensatório e punitivo da medida, bem como a gravidade da conduta, a natureza da ofensa e a situação econômica das partes, evitando-se enriquecimento sem causa ou a irrisoriedade do montante, arbitro em R\$ xxxxx (xxxxx reais).

- Multas convencionais

A reclamada descumpriu diversos preceitos legais, quais sejam: intervalo intrajornada mínimo de uma hora para as jornadas superiores a seis horas diárias, até xx/xx/xxxx; recolhimento regular do FGTS; pagamento tempestivo das férias e concessão de descanso após o sexto dia consecutivo de trabalho.

Considerando-se que a cláusula 41^a da CCT de xxxx/xxxx (e demais correlatas das convenções posteriores) prevê o pagamento de multa incidente sobre o salário mensal do empregado por cada violação de cláusula convencional ou preceito de lei, condeno a reclamada ao pagamento das seguintes multas:

- uma multa convencional pelo descumprimento do intervalo intrajornada, conforme cláusula 41^a da CCT de xxxx/xxxx;
- uma multa convencional pelo descumprimento do intervalo intrajornada, conforme cláusula 42^a da CCT de xxxx/xxxx, considerando-se que a infração ocorreu até xx/xx/xxxx, conforme narrado na exordial;
- uma multa convencional pela não observância do descanso semanal mínimo de 24 horas, por cada convenção coletiva, conforme cláusula 41^a da CCT de xxxx/xxxx e 42^a das CCT's de xxxx/xxxx e xxxx/xxxx;
- uma multa convencional pelo pagamento intempestivo das férias gozadas em xxxxx e xxxxx de xxxx, conforme cláusula 42^a da CCT de xxxx/xxxx;
- uma multa convencional pelo pagamento intempestivo das férias gozadas em xxxxx e xxxxx de xxxx, conforme cláusula 42^a da CCT de xxxx/xxxx;
- uma multa convencional pelo não recolhimento do FGTS, por cada convenção coletiva violada, conforme cláusula 42^a das CCT's de xxxx/xxxx e xxxx/xxxx, observando-se que o descumprimento da Lei nº 8.036/90 iniciou-se em x de xxxx, conforme narrado na exordial.

- Compensação / dedução

A compensação pressupõe débitos e créditos recíprocos, o que não se verifica neste caso. REJEITO.

Contudo, evitando-se o enriquecimento sem causa, determino a dedução de parcelas eventualmente quitadas sob o mesmo título e já comprovadas neste processo.

- Da justiça gratuita

Defiro à parte reclamante o benefício da justiça gratuita, uma vez que a reclamante afirma sua condição de desempregada e, portanto, não recebe salário mensal inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 790, § 3º, da CLT).

- Dos honorários de sucumbência

Considerando que a presente reclamação trabalhista foi ajuizada após o xx/xx/xxxx, quando entrou em vigência a Lei 13.467/17, plenamente aplicável a novel sistemática relativa aos honorários advocatícios, inclusive no que tange à sucumbência recíproca disposta no art. 791-A, parágrafo 3º, da CLT.

Portanto, são devidos honorários de sucumbência, fixados em 10% sobre o valor de liquidação da sentença (honorários advocatícios que serão quitados pela parte reclamada em prol da parte reclamante) e 10% dos valores dos pedidos que foram julgados improcedentes (honorários advocatícios que serão quitados pela parte reclamante em prol da parte reclamada), devidamente atualizados.

No tocante aos honorários devidos pela parte autora, autorizo a dedução de créditos decorrentes desta demanda.

Apenas para evitar ulterior alegação de omissão, registro que, em momento processual próprio, em execução, será analisada a aplicação do art. 791-A, § 4º, CLT.

- Dos recolhimentos previdenciários e fiscais

Os recolhimentos previdenciários serão calculados sobre as parcelas que tenham natureza de salário de contribuição, nos termos do art. 28, IV, § 7º/9º, da Lei 8.212/91 e do artigo 214, § 9º, do Decreto 3.048/99, observando-se, ainda, o artigo 276, § 4º, do Decreto 3.048/99. Os descontos serão efetuados mês a mês.

Quanto à responsabilidade das partes, devem ser observadas as alíquotas constantes dos arts. 20, 21 e 22 da Lei 8.212/91, incidentes sobre tais parcelas, autorizando-se, desde já, a dedução da cota da parte reclamante dos seus créditos (OJ nº 363 da SDI-1 do TST). Os recolhimentos são de responsabilidade da reclamada,

observado o limite máximo de salário de contribuição. Atente-se ao teor da Súmula nº 368 do TST.

No tocante ao Imposto de Renda, sobre o montante das parcelas tributáveis do crédito da parte reclamante, deve ser recolhido o imposto pela Secretaria, tão logo ocorra o fato gerador, na forma da Lei nº 12.350, de 20 de dezembro de 2010, e da Instrução Normativa RFB nº 1.500, de 29 de outubro de 2014. Observe-se o teor da OJ nº 400 da SDI-1 do TST.

- Correção monetária e juros de mora

A correção monetária deve incidir a partir do primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços, na forma da Súmula 381/TST.

Quanto ao índice a ser utilizado, o Supremo Tribunal Federal, recentemente, julgou parcialmente procedentes as ações diretas de inconstitucionalidade e as ações declaratórias de constitucionalidade (ADI 5.867/DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF, ADC 59 /DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 18.12.2020),

para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 2017. Nesse sentido, há de se considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil).

Ainda no referido julgamento, ao modular os efeitos da decisão, fixou-se o entendimento de que

(ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de

inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC). (g.n.)

Referida decisão afastou, portanto, a aplicabilidade dos índices TR e IPCA-E, limitando esse último à fase pré-judicial e, para a correção dos débitos judicializados, estabeleceu a SELIC como fator de atualização, a qual, nos termos da Lei 9.250/95, engloba juros e correção monetária.

Por outro lado, a citação no Processo do Trabalho é automática, realizada pela Secretaria da Vara, decorrente da distribuição da ação, não dependente de qualquer ato da parte ou do Juiz, conforme artigo 841/CLT. Além disso, em relação à parte autora, nos termos do parágrafo segundo do referido dispositivo, a notificação se dá no “*ato da apresentação da reclamação*”, razão pela qual para a referida parte a fase judicial do processo se inicia a partir de então. Por fim, o artigo 883 da CLT determina que os juros de mora, em qualquer caso, são devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.

Assim, fazendo a interpretação da referida decisão de forma sistêmica às normas do processo trabalhista e considerando a eficácia *erga omnes* e o efeito da decisão proferida, determina-se a aplicação do IPCA-e para a correção das parcelas para a fase pré-judicial, e a adoção da SELIC, a partir da data da distribuição desta demanda.

- Disposições finais

A fundamentação adotada na presente sentença rechaça todas as teses e alegações das partes, em sentido contrário, lançadas na inicial e na defesa. Atendem-se as partes para a previsão contida nos artigos 80, 81 e 1.026 do NCPC, não cabendo embargos de declaração para rever fatos, provas e a própria decisão ou, simplesmente, prequestionar matéria (Súmula 297/TST) ou contestar o que foi decidido. Eventuais embargos de declaração, fora das hipóteses legais de omissão, contradição ou obscuridade, serão considerados protelatórios, ensejando a imposição de multa.

III - DISPOSITIVO

Pelo exposto, decido:

Extinguir, com resolução de mérito, as parcelas pecuniárias exigíveis por via acionária anteriores a xx/xx/xxxx,

Julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados por **XXXXX** em face de **XXXXX** para condenar a ré a pagar à parte autora as verbas abaixo elencadas:

- uma hora extra por dia laborado por mais de seis horas, pela concessão parcial do intervalo intrajornada, com os adicionais legais ou normativos (o que for mais benéfico), do período imprescrito a xx/xx/xxxx, mais reflexos em repouso semanal remunerado, férias + 1/3, 13º salários e FGTS;
- sétimo dia consecutivo de trabalho não compensado com folga na mesma semana (Súmula 146/TST), em dobro, com reflexos em 13º salários, férias + 1/3 e FGTS, conforme se apurar, deduzindo-se aqueles comprovadamente pagos;
- dobra de férias gozadas em xxxx e em xxxx;
- terço constitucional das férias gozadas em xxxx, em dobro;
- terço constitucional das férias gozadas em xxxx, de forma simples;
- indenização por danos morais no importe de R\$ xxxx;
- uma multa convencional pelo descumprimento do intervalo intrajornada, conforme cláusula 41ª da CCT de xxxx/xxxx;
- uma multa convencional pelo descumprimento do intervalo intrajornada, conforme cláusula 42ª da CCT de xxxx/xxxx;
- uma multa convencional pela não observância do descanso semanal mínimo de 24 horas, por cada convenção coletiva, conforme cláusula 41ª da CCT de xxxx/xxxx e 42ª das CCT's de xxxx/xxxx e xxxx/xxxx;
- uma multa convencional pelo pagamento intempestivo das férias gozadas em xxxxx e xxxxx de xxxx, conforme cláusula 42ª da CCT de xxxx/xxxx;
- uma multa convencional pelo pagamento intempestivo das férias gozadas em xxxxx e xxxxx de xxxx, conforme cláusula 42ª da CCT de xxxx/xxxx;
- uma multa convencional pelo não recolhimento do FGTS, por cada convenção coletiva violada, conforme cláusula 42ª das CCT's de xxxx/xxxx e xxxx/xxxx.

Deverá a reclamada depositar na conta vinculada da autora os depósitos de FGTS faltantes, observado o marco prescricional.

São improcedentes os demais pedidos.

Tudo nos termos da fundamentação que passa a integrar o presente dispositivo.

Liquidação por cálculo.

Correção monetária, juros de mora, descontos previdenciários e fiscais na forma da fundamentação.

Defiro à parte autora o benefício da Justiça Gratuita (art. 790, § 3º, da CLT).

Custas pela reclamada no importe de R\$ xxxxx, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$ xxxxx (art. 789 da CLT).

Intimem-se as partes. Quanto à intimação da União (art. 832, § 5º, da CLT), observe-se o teor da Portaria 582 de 13/12/2013 do Ministério da Fazenda.

Nada mais.

XXXXX, 25 de maio de 2021.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 0010639-76.2020.5.03.0096

Data: 11.03.2021

DECISÃO DA VARA DO TRABALHO DE UNAÍ - MG

Juiz Titular: GERALDO MAGELA MELO

SENTENÇA

RELATÓRIO

A Parte Reclamante, qualificada na petição inicial, ajuizou reclamação trabalhista em face das Partes Reclamadas, igualmente qualificadas, narrando os fatos e declinando os pedidos que entende serem cabíveis. Audiência inicial realizada. Conciliação recusada. As Partes Reclamadas apresentaram defesas em que suscitaram os argumentos que expõem, requerendo a improcedência dos pleitos vindicados na petição

inicial. Na audiência de instrução, as partes produziram as provas que entendiam necessárias e declararam que não havia mais necessidade de produção de outros atos. Encerrada a instrução. Razões finais orais/remissivas por ambas as partes. Conciliação inviabilizada.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Questão de ordem

Será utilizada nesta sentença a numeração por folhas, observando-se a ordem crescente de abertura do arquivo no formato PDF.

Da suspensão e da justa causa aplicadas - Da estabilidade provisória

Na ciranda de roda da minha infância, alguém ficava no centro gritando: “cala a boca já morreu, quem manda em minha boca sou eu”. [...] Tentar calar o outro é uma constante. Mas na vida aprendi que quem, por direito, não é senhor do seu dizer, não se pode dizer senhor de qualquer direito. (Min. Cármen Lúcia, ADI 4815)

Alega a Parte Autora que foi contratada pela Parte Ré em 03/10/2018, e dispensada em 07/10/2020, sob alegação de justa causa, nada obstante não tenha praticado atos que justifiquem a medida. Disse que a Parte Reclamada o acusou de não cumprir com os procedimentos de segurança coletiva da equipe, em que pese a Parte Autora comunicar à empresa que os equipamentos de segurança coletiva estavam danificados.

Afirma, também, que foi eleito em dezembro/2019 como representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, com mandato de 01 ano, de janeiro/2020 a janeiro/2021, gozando de garantia provisória no emprego.

Narrou, ainda, que nos dias 13 e 14 de abril de 2020 houve uma paralisação de funcionários da empresa, a qual ocorreu por comum acordo de vários empregados, tendo a Parte Reclamante sido penalizada indevidamente com suspensão de 05 dias.

Pleiteia, com isso, a declaração da reversão da justa causa para dispensa imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias de direito, além da restituição do período de 05 dias da suspensão aplicada, e o reconhecimento da garantia provisória no emprego com a devida reintegração ou indenização substitutiva.

Por sua vez, a Parte Reclamada confirmou que o Reclamante, em dezembro/2019, foi eleito como 2º Suplente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para a Gestão 2020/2021, vindo, em 28/05/2020, a assumir a posição de membro titular em substituição ao Sr. Murilo Gabriel da Silva.

A Parte Ré, também, confirmou a suspensão do Reclamante do trabalho por 05 dias, por desrespeitar e descumprir ordens expressas de seus superiores para o imediato retorno ao trabalho quando da paralisação ocorrida nos dias 13 e 14 de abril/2020.

Argumentou que a dispensa por justa causa aplicada foi totalmente adequada e legal. Diz que era atribuição da Parte Autora zelar pela segurança da equipe quando da realização das atividades laborais. Todavia, no dia 04/10/2020, o Técnico de Segurança da CEMIG realizou uma inspeção de campo junto a equipe chefiada pelo Reclamante, sendo constatada uma série de irregularidades/falhas no procedimento de segurança coletiva, cuja responsabilidade de verificação prévia e durante a realização dos serviços competia à Parte Autora. Assim, diante da gravidade da falta cometida, entende que a dispensa por justa causa do Reclamante foi medida adequada ao caso.

De início, cumpre esclarecer que compete ao empregador o ônus da prova da justa causa ensejadora da dispensa levada a efeito, bem como da suspensão aplicada, sendo necessária prova robusta e convincente acerca do fato, em razão do gravame da penalidade (artigo 818, II, CLT).

Examino. De início a penalidade de suspensão aplicada à Parte Autora.

Restou incontroversa nos autos a existência de paralisação de parte dos trabalhadores da Reclamada, nos dias 13 e 14 de abril/2020, os quais reivindicavam o pagamento de reajuste salarial, horas extras e fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual em razão da COVID-19.

No processo nº 0010363-45.2020.5.03.0096, que tramita nesta Vara do Trabalho, restou demonstrado que a Parte Ré **não** estava

fornecendo, de maneira suficiente, os Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores para o exercício do labor com segurança.

A prova oral, nesse particular, confirmou que os motivos principais da paralisação eram em razão do fornecimento de EPIs, inclusive de insumos relacionados a prevenção de contaminação pela COVID-19, e questões de remuneração.

A primeira testemunha trazida pela Parte Reclamada (Sr. Divino Antônio) atestou que foi questionado na paralisação o fornecimento de máscaras e de álcool em gel aos trabalhadores. Já a testemunha ouvida a rogo da Parte Reclamante (Sr. Carlos Rogério) afirmou que, após a paralisação, a 1ª Parte Ré passou a fornecer álcool em gel.

No mesmo sentido, no processo nº 0010363-45.2020.5.03.0096, instruído por este mesmo Magistrado, as testemunhas ouvidas a pedido da própria Parte Ré atestaram que, no momento da paralisação, a Reclamada não estava fornecendo quantidade suficiente de álcool gel e máscara aos trabalhadores. Disseram que, na ocasião, a Parte Ré estava comprando os EPIs necessários, tendo conseguido apenas uma pequena quantidade e depois, aos poucos, a Ré foi adquirindo quantidade suficiente desses itens de segurança.

Dentro desse contexto, restou comprovado o descumprimento pela Parte Ré, como empregadora, do dever de garantir aos trabalhadores o direito à preservação da vida, saúde e segurança, promovendo a redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigos 6º, 7º, XXII, 196 e 225 da CRFB/88).

Inclusive, considerando o estado pandêmico e de exceção ocasionado pelo Coronavírus, o qual dispensa a demonstração, por se tratar de fato público notório (artigo 374, I, do CPC), cabia a Parte Ré redobrar a atenção quanto ao seu dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (artigo 157, I, da CLT c/c NR 06).

A Parte Ré, ao se omitir em fornecer os Equipamentos de Proteção Individuais, sobretudo em meio a uma pandemia, deu azo para que os trabalhadores exercessem o seu regular direito de recusa, ou seja, de cessar a atividade quando perceberem uma situação que lhes ofereça riscos graves.

Tal direito de recusa foi positivado por meio da Convenção nº 155 da OIT, a qual garante ao trabalhador o direito de interromper uma situação de trabalho quando envolver perigo iminente para sua vida e saúde (artigo 13), bem como determina que os trabalhadores devam comunicar imediatamente seu superior hierárquico direto em face da

situação de perigo para a adoção de medidas corretivas, sem as quais não pode exigir o retorno ao trabalho (artigo 19, “f”).

A legislação pátria também contempla o direito à recusa no artigo 483, “c”, da CLT, que garante aos trabalhadores rescindir o contrato quando “*correr perigo manifesto de mal considerável*”, bem como na NR 01 da Secretaria do Trabalho que dispõe que “*O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.*” (item 1.4.3 - recentemente modificado)

Portanto, entende-se que os trabalhadores da Ré, mesmo que atuem em **atividade essencial** os quais não tiveram os trabalhos interrompidos pela pandemia da COVID-19, podem se recusar a prestar seus serviços caso não lhes sejam fornecidos equipamentos de proteção individual, quando houver uma situação de trabalho de risco à saúde e à própria vida.

Ultrapassada essa questão quanto à legitimidade da paralisação, na Carta de Suspensão Disciplinar (fls. 329), a Parte Reclamada descreveu a atitude do Reclamante como ato de indisciplina por participar de “*liderança em um movimento de paralisação de trabalho, no qual houve um amotinamento de dezenas de empregados, o que é terminantemente proibido pela empresa, descumprindo ordens expressas de seus superiores para não haver paralisação (sic) das atividades.*”

Ao contrário do que sustentou a Parte Reclamada, entendo que a Parte Autora agiu dentro dos limites do exercício legítimo de seu direito, não extrapolando os ditames da boa-fé contratual.

Conforme já pontuado no processo nº 0010363-45.2020.5.03.0096, mesmo se considerar a Parte Autora como organizador da manifestação, tão somente exerceu seu direito de liberdade de expressão e de manifestação de pensamento, assegurado constitucionalmente (artigo 5º, IV, CRFB/88).

Ressalte-se, sobretudo, que a Carta de Reivindicação (ID. 045e317) foi assinada em conjunto por vários trabalhadores, sendo que a testemunha Sr. Carlos Rogério que atestou que vários funcionários aderiram à paralisação, não sendo o autor líder da manifestação, o que corrobora com a existência de motivos suficientes para que, não só o Reclamante, mas toda uma coletividade de trabalhadores entendesse que havia motivos suficientes para a paralisação.

Mesmo que as demais testemunhas tenham afirmado que vários trabalhadores, posteriormente, manifestaram-se no sentido de que assinaram a Carta de Reivindicação por equívoco, achando que se tratava de folha de presença, mesmo assim, tal dado não retira a legitimidade da manifestação havida.

No caso, deve ser garantido o direito de reunião dos trabalhadores (artigo 5º, inciso XVI, CRFB/88), sendo assegurada aos empregados, mesmo que na ausência do Sindicato da categoria, a liberdade de se reunirem pacificamente em manifestações que assim desejarem.

Portanto, o fato de o empregado ter organizado uma manifestação, que, inclusive, contou com a efetiva adesão de outros trabalhadores no movimento, não importa em ato de improbidade, insubordinação ou indisciplina, sobretudo pela finalidade do movimento consistir na luta por melhores condições de trabalho (artigo 7º, *caput*, CRFB/88).

Daniela Muradas, ao tratar da Declaração de Direitos do Homem, em relação à liberdade de expressão, assim se posiciona:

Relativamente às liberdades de expressão, o notável documento internacional contemplou a liberdade de palavra, nos seguintes termos: “Toda pessoa tem direito à liberdade de opinião e expressão; **este direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.**” (MURADAS, 2010, p. 77, grifou-se).

O entendimento da autora demonstra a força do sistema jurídico internacional na questão da proteção das liberdades fundamentais, independentemente da seara do direito ou do meio tecnológico utilizado, inclusive nas plataformas de relacionamento social.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) preconiza como labor decente o seguinte:

O trabalho decente, tal como definido pela OIT, é um trabalho produtivo e com rendimentos justos, com um local de trabalho seguro e proteção social, bom desenvolvimento e integração social, **liberdade para as pessoas manifestarem as suas preocupações**, organizar

e participar nas decisões que afetam suas vidas e na igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens (OIT, 2016, tradução livre).¹

Observa-se que, para a OIT, só é decente aquele vínculo laboral em que as pessoas podem livremente expressar as preocupações e participar das decisões, com ênfase para as questões ambientais do trabalho e de qualidade de vida. Os *softwares* sociais possuem funcionalidades eficientes que permitem ao usuário manifestar preocupações direcionadas a colegas de trabalho e até a chefias, o que propicia, de certa forma, a possibilidade de ascensão da democracia no ambiente empresarial.

Nesse ponto, o Direito laboral português avançou consideravelmente e por isso merece ser referido como fonte de Direito comparado:

SUBSECÇÃO II - Direitos de personalidade

Artigo 14. Liberdade de expressão e de opinião

É reconhecida, no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa.

(PORTUGAL, 2009, grifou-se)²

A disposição citada é avançada, pois cria um capítulo dentro do Código do Trabalho para a disciplina dos direitos da personalidade

¹ No original: “Decent work, as defined by the ILO, is work that is productive and delivers a fair income, with a safe workplace and social protection, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men.”

² Também como fonte de Direito comparado, cita-se o Código do Trabalho italiano, que assim disciplina o direito de opinião. No original: “Art. 1 - Libertà di opinione. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il próprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.” (ITÁLIA, 1970). Tradução livre: “Art. 1 - A liberdade de opinião. Os trabalhadores, independentemente de suas opiniões políticas, sindicais e da religião, têm o direito, nos lugares onde eles participam, de expressar livremente seus pensamentos, respeitando os princípios da Constituição e da presente lei.”

e elenca, logo no primeiro artigo da subseção, o valor da liberdade de expressão e o regulamenta como uma garantia de expressar e divulgar a manifestação da opinião.

A legislação norte-americana, por meio do *National Labor Relations Act* (EUA, 1935), na seção 7, assegura aos trabalhadores o direito de se engajarem em manifestações em conjunto, coletivas ou concertadas³, que visem melhores condições de labor no local de trabalho. Por isso, autoriza a luta dos trabalhadores em grupo de forma engajada e coordenada em prol do benefício de todos no ambiente empresarial, independentemente do meio utilizado para a expressão.

Ainda com relação ao Direito comparado, o Código do Trabalho francês⁴ possui a seguinte disposição:

Artigo L.461-1 Os funcionários se beneficiam de um direito à expressão **direta e coletiva sobre o conteúdo, as condições de exercício e a organização do seu trabalho**. Esta expressão tem por objeto definir as ações a implementar para melhorar suas **condições de trabalho, organização do trabalho e a qualidade da produção na unidade de trabalho** a que pertencem e na companhia (empresa). **As opiniões que os trabalhadores, independentemente do seu lugar na hierarquia profissional, emitem no exercício da liberdade de expressão não podem motivar uma sanção ou uma demissão**. (FRANÇA, 1973, tradução livre, grifou-se).⁵

Diante da disciplina legal, as manifestações de críticas relacionadas às condições e ao meio ambiente do trabalho estão protegidas, inclusive quando se referirem a críticas depreciativas. De acordo com o arcabouço jurídico francês, a busca por melhores situações de labor está acobertada pela liberdade de expressão.

³ No original: “Done in a planned and determined way, especially by more than one person, government, country, etc.” (HORNBY, 2015, p. 313). Tradução livre: “Feito de forma planejada e determinada, especialmente por mais de uma pessoa, governo, país, etc.”

⁴ Em francês: Code du travail.

⁵ No original: “Les salariés bénéficient d’un droit à l’expression directe et collective sur le contenu, les conditions d’exercice et l’organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l’organisation de l’action et la qualité de la production dans l’unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l’entreprise. Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l’exercice du droit d’expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.”

Existe um déficit de constitucionalidade no Direito laboral brasileiro (COUTINHO, 2016, p. 227). Assim, as referidas disposições estrangeiras são plenamente aplicáveis ao ordenamento jurídico laboral brasileiro, por força do art. 8º da CLT, ante a omissão do legislador celetista no tocante ao direito de manifestação de opiniões no curso de uma relação de emprego.⁶

Desta forma, por considerar a atitude da Parte Autora legítima e legal, **reconheço e declaro** a nulidade da suspensão de 05 dias aplicada à Parte Autora, julgando **procedente** o pedido de restituição dos dias descontados à Parte Obreira em cumprimento da suspensão.

Com relação à dispensa por justa causa, em razão da nulidade da suspensão, verifica-se nesse íterim que a Parte Reclamante não havia no momento da dispensa sido penalizado, seja com advertência, seja com suspensão, em razão dos mesmos motivos sustentados pela Parte Ré.

No exercício do poder disciplinar por meio da dispensa por justa causa exige-se a presença de requisitos concomitantes, segmentados pela doutrina e pela jurisprudência entre requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais.

Dentre os requisitos circunstanciais, encontra-se a gradação de penalidades, que é exigida sempre que a falta cometida pelo empregado não se revela grave o suficiente para, por si só, romper a fidúcia inerente ao contrato de trabalho.

O intuito da gradação de penalidades é tentar recuperar o empregado por meio do exercício pedagógico do poder disciplinar, uma vez que a natureza das faltas cometidas permite que o trabalhador adeque a sua conduta após ser punido com sanções, a depender do caso, com advertência ou suspensão, que o façam tomar consciência da necessidade de mudança de atitude.

Com efeito, ato de indisciplina ou de insubordinação (art. 482, alínea “h”, da CLT) requer uma intervenção prévia da Empresa, com gradação de penalidades, antes da aplicação da penalidade máxima, quando for possível a adequada ressocialização do obreiro, como no caso.

No caso vertente, conforme já relatado, não há documentos nos autos que demonstrem que a Parte Ré tenha realizado qualquer punição prévia à Parte Reclamante, seja com advertência ou suspensão

⁶ As ideias constantes desta sentença são melhor elucidadas no livro: A Reconfiguração do Direito do Trabalho a Partir das Redes Sociais Digitais - de autoria deste Magistrado. LTr, 2018.

(considerando a sua nulidade por este juízo). Mesmo que, no Comunicado de Dispensa (fl. 415), tenha sido relatada a existência de “*advertências verbais, cartas disciplinares de advertências e carta de suspensão disciplinar*”, não vieram aos autos tais documentos, nem foi provada a sua existência por outro meio de prova.

Salienta-se que não olvida a este Juízo a gravidade da omissão havida pela Parte Reclamante, ao não zelar por um ambiente de trabalho hígido e seguro, bem como por não cumprir procedimentos de segurança que estavam sob sua responsabilidade, os quais foram testificados no Relatório de Inspeção realizado pela 2ª Parte Reclamada (CEMIG).

Todavia, é importante destacar que, além da ausência de gradação da penalidade, a prova oral atestou que a Parte Autora já havia solicitado Equipamentos de Proteção Individuais ao Técnico de Segurança da 1ª Empresa Ré, por escrito, verbalmente e em reuniões.

E, mesmo que o preenchimento pelo Autor da Análise Preliminar de Risco contenha equívocos na indicação e análise dos riscos, sobretudo na sua efetiva implementação, não é possível que a 1ª Parte Ré repasse todas as consequências da inadequação no fornecimento dos Equipamentos de Proteção (Coletivos e Individuais) ao Autor, uma vez que, conforme já amplamente relatado, a própria Parte Ré se manteve omissa em vários momentos quanto à sua obrigação de fornecer os EPCs e EPIs em perfeito estado de conservação.

Pelo depoimento pessoal do preposto da Parte Ré, verifica-se que, mesmo após a dispensa da Parte Autora, a equipe continuou a laborar com as mesmas ferramentas de trabalho utilizadas no dia da inspeção da CEMIG, inclusive a escada que estava danificada (com trincas). Tais fatos foram ratificados pela 1ª testemunha ouvida pela Parte Reclamante, Sr. Carlos Rogério, que atestou que o caminhão danificado continuou a trabalhar, além de os trabalhadores utilizarem os mesmos equipamentos com defeitos, sem que a 1ª Parte Reclamada tenha providenciado as devidas substituições.

Mesmo que, na Carta de Dispensa, tenha constado a existência de determinação para “*paralisação de toda equipe para regularizar as pendências e falhas apontadas*”, a testemunha ouvida a rogo do Reclamante, Sr. Carlos, disse que o técnico da CEMIG disse que poderiam continuar a trabalhar após a inspeção.

Dessa forma, é possível concluir processualmente que a Parte Ré não zelou em trocar os equipamentos de segurança, mesmo após a inspeção ter de considerá-los ineficazes e precários.

Ademais, conforme Relatório da Inspeção (ID. ca58286), foi sugerido pela 2ª Ré que fosse realizado um trabalho individual

com o Reclamante para demonstrar a ele a importância e o perfil que o encarregado deve ter para ser exemplo para sua equipe, e não simplesmente dispensá-lo por justa causa.

Cabe salientar que, mesmo que a Reclamada sustente que cabia ao Reclamante advertir os funcionários de sua equipe e até paralisar/abortar as atividades ao constatar a existência de perigo à saúde e segurança dos trabalhadores, não é isso que revela o histórico da Parte Ré. Isso porque, conforme anteriormente narrado, na paralisação havida em abril/2020 para melhores condições de trabalho, os trabalhadores foram penalizados pela manifestação e paralisação das atividades.

Assim, mostra-se um contrassenso a Parte Ré admitir que deveria o autor ter interrompido as atividades, enquanto que, em outro momento, penalizou o autor por tal paralisação em busca de um ambiente de trabalho mais seguro.

Por todo o exposto, concluo que a Parte Reclamada não observou o requisito da graduação de penalidades, sancionando a Parte Autora, de forma crescente, com advertência e suspensão e, apenas se não fosse realizada a adequação da conduta pelo empregado, após penalidades anteriores, dispensa por justa causa.

Assim, à vista de todo o exposto, **reconheço e declaro** a nulidade da dispensa por justa causa aplicada à Parte Autora.

Com efeito, é fato incontroverso nos autos que a Parte Autora representava os empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, gozando, portanto, de garantia provisória no emprego, a qual foi endossada pela Ata da 2ª Reunião Ordinária acostada com a defesa (ID. 6B0ef9d). Assim, reputo que a Parte Autora, no momento do ato resilitório ilícito, era membro suplente integrante da CIPA cumprindo o mandato de 2020/2021, sendo, portanto, destinatário de estabilidade provisória no emprego até 31/01/2021.

Contudo, nos termos da Súmula 339 do C. TST e conforme *ratio* do artigo 10, II, "a", do ADCT, deixo de convolar a dispensa por justa causa em dispensa injusta e, com efeito, condeno a 1ª Parte Reclamada, em cognição exauriente, a proceder à **reintegração** da Parte Reclamante ao emprego, no prazo de 05 dias, com todos os direitos e vantagens que até então tinha, sem prejuízo de outros que venham a ser assegurados aos demais exercentes de igual função na Ré, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais).

Por corolário, condeno-a ao pagamento da indenização atinente aos salários devidos da dispensa até o dia imediatamente anterior ao da reintegração, com repercussão nas férias + 1/3, 13º salários e FGTS.

Deverá a 1ª Parte Ré *retirar a baixa* aposta na CTPS da Parte Autora, bem como comunicar ao CAGED a nova situação funcional do contrato de trabalho do Reclamante, ambas as obrigações após devida intimação para fazê-lo, sob pena de multa diária de R\$ 50,00 (cinquenta reais), limitada a R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) e, de após, a d. Secretaria proceder às referidas obrigações (artigo 39, § 1º, da CLT).

Em face da reintegração ora deferida, restaram prejudicados todos os pleitos de cunho rescisório.

Indefiro a multa do parágrafo 8º do art. 477 da CLT, haja vista que anulada a rescisão, sendo que as verbas deferidas nesta sentença não ensejam aplicação da penalidade.

Defiro a dedução dos valores pagos a título de verbas rescisórias.

Da jornada laborada - Das horas extras

Aduz a Parte Reclamante que cumpria jornada extraordinária, por laborar de segunda a sexta-feira, das 07h00 às 19h00, com 01 hora de intervalo intrajornada.

A Parte Reclamada nega o labor extraordinário, asseverando que as horas extras eventualmente prestadas foram devidamente apuradas e quitadas. Alega que a verdadeira jornada de trabalho da Parte Autora era de segunda a sexta-feira das 07h00 às 17h00 com 01h15 de intervalo.

Pois bem.

Vieram aos autos os cartões de ponto da Parte Autora (fls. 261/285), os quais foram impugnados pelo obreiro por afirmar não condizer “*com a realidade que o Reclamante laborava na empresa, pois lhe era imposto assinar o referido documento sob pena de retaliação na empresa.*”

Ao contrário do que argumentou a Parte Reclamante, não há prova das irregularidades noticiadas pela Parte Autora, bem como é possível constatar que o Reclamante assinava todas as folhas de ponto. Ademais, observa-se o pagamento de diversas horas extras ao autor nos contracheques.

Nessa toada, a princípio, os cartões de ponto devem ser considerados válidos como meio de prova, uma vez que se evidencia que estes não consignam registros simétricos dos horários de labor, registrando jornada bastante variável.

Com efeito, em vários dias laborados, os cartões de ponto revelam prestação de horas extras consideráveis, havendo posterior cômputo no banco de horas ou quitação das horas extras realizadas.

Nesta circunstância, incumbia à Parte Reclamante o encargo de desconstituir os horários estampados nos citados registros, por se tratar de fato constitutivo do seu direito, nos termos do art. 818, I, da CLT, ônus do qual **não** se desincumbiu a contento. As testemunhas ouvidas não confirmaram a não fidedignidade dos registros de jornada.

Com efeito, os cartões de ponto deverão prevalecer naquilo que diz respeito aos horários de entrada, saída e dias trabalhados.

Lado outro, nos controles de jornada há registro de horas extras e inúmeros créditos no banco de horas, inclusive consignando o recebimento de horas extras, conforme demonstrativos de pagamento e TRCT juntados.

No particular, a Parte Autora não apresentou amostragem a fim de demonstrar a existência de diferenças de horas extras prestadas e não regularmente compensadas e/ou quitadas.

Por tais razões, entendo que a Parte Reclamante não logrou demonstrar a existência de horas extras a seu favor, sem a devida compensação ou pagamento, pelo que julgo **improcedente** o pedido de horas extras.

Da responsabilidade da 2ª Parte Reclamada

Em defesa, a 2ª Parte Reclamada confirmou que firmou contrato de prestação de serviço com a 1ª Parte Reclamada, tendo a Parte Reclamante prestado serviços em favor da 2ª Parte Reclamada.

Não há dúvida, portanto, que a 2ª parte reclamada, sendo beneficiária direta dos serviços da parte reclamante, figura, na relação jurídica, como tomadora de serviços, durante todo o contrato de trabalho dela.

Nos termos da Súmula 331 do TST, o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços.

Quando se trata, porém, da Administração Pública, sua condenação pressupõe mais do que o simples inadimplemento.

Exige-se também que tenha havido, por parte do órgão estatal, a omissão no dever de fiscalizar a execução do contrato para só então ele pode responder juntamente com o prestador dos serviços. Esse requisito da culpa subjetiva para se responsabilizar o ente público não constava da redação anterior da Súmula 331.

Precisou ser proclamada pelo Plenário do STF a

constitucionalidade do parágrafo 1º do art. 71 da Lei nº 8.666/1993, por meio da ADC nº 16, para que a Corte Trabalhista revisasse sua jurisprudência.

Na ADC 16, o STF firmou o entendimento de que a responsabilidade do Poder Público pelas verbas trabalhistas atinentes aos empregados das empresas prestadoras de serviços não decorre do mero inadimplemento por parte das empresas contratadas. Não se aplica a responsabilidade objetiva, sob pena de assim se negar vigência ao que dispõe o art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93.

Entretanto, anote-se que, conforme conclusão da decisão inserta no Informativo STF nº 610 (22 a 26 de novembro de 2010):

Quanto ao mérito, entendeu-se que a mera inadimplência do contratado não poderia transferir à Administração Pública a responsabilidade pelo pagamento dos encargos, mas reconheceu-se que isso não significaria que eventual omissão da Administração Pública, na obrigação de fiscalizar as obrigações do contratado, não viesse a gerar essa responsabilidade.

Esse dever de fiscalizar o contratado é repetido pela Lei de Licitações (Lei n. 8.666/93), que confere ao Poder Público instrumento para coibir e punir o inadimplemento contratual, inclusive penalizando criminalmente os responsáveis.

Nesse sentido, vide artigos 58, III, 67, 87 e 97, *in verbis*:

Art. 58. O regime jurídico dos contratos administrativos instituído por esta Lei confere à Administração, em relação a eles, a prerrogativa de:

[...]

III - fiscalizar-lhes a execução.

[...]

Art. 67. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

[...]

Art. 87. Pela inexecução total ou parcial do contrato a Administração poderá, garantida a prévia defesa, aplicar ao contratado as seguintes sanções:

I - advertência;

II - multa, na forma prevista no instrumento convocatório

ou no contrato;

III - suspensão temporária de participação em licitação e impedimento de contratar com a Administração, por prazo não superior a 2 (dois) anos;

IV - declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública enquanto perdurarem os motivos determinantes da punição ou até que seja promovida a reabilitação perante a própria autoridade que aplicou a penalidade, que será concedida sempre que o contratado ressarcir a Administração pelos prejuízos resultantes e após decorrido o prazo da sanção aplicada com base no inciso anterior.

[...]

Art. 97. Admitir à licitação ou celebrar contrato com empresa ou profissional declarado inidôneo:

Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa. Parágrafo único. Incide na mesma pena aquele que, declarado inidôneo, venha a licitar ou a contratar com a Administração.

O ente estatal tomador de serviços pode, portanto, ser responsabilizado, desde que seja apreciada, caso a caso, a existência de conduta ativa ou omissiva que tenha contribuído para a lesão do trabalhador, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, mesmo porque não pode o empregado sofrer os riscos inerentes à má administração do poder público.

No mesmo sentido, no Recurso Extraordinário 760.931, com repercussão geral reconhecida, o STF fixou a tese (tema 246) de que ***“O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93”***.

Portanto, para se responsabilizar o ente público subsidiariamente, deve-se perquirir sobre a presença concreta dos elementos caracterizadores da sua responsabilidade civil, a saber, o dano, a conduta culposa omissiva ou comissiva do agente e o nexo de causalidade, nos termos dos arts. 186 e 927 do CC/2002. Ademais, a ônus de comprovar a fiscalização é da própria Administração Pública, nos termos do art. 818, inciso II, do CLT, conforme recentemente firmado pela SDI-1 do TST (E-RR-925-07.2016.5.05.0281).

Quanto à conduta culposa da 2ª parte reclamada, há razões suficientes para acreditar que houve negligência por parte do ente

público, por competir a ele o ônus de comprovar a fiscalização no cumprimento do contrato.

Assim, considerando a impossibilidade de produção de prova de fato negativo por parte da autora, cabia à 2ª parte reclamada demonstrar que fiscalizou, minuciosa e permanentemente, o adimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa contratada, sob pena de responder, em caráter subsidiário, pelas obrigações trabalhistas, sendo irrelevante a regularidade formal do procedimento de licitação ou da contratação dos serviços.

Entretanto, nenhum documento foi juntado pela Parte Ré, nem produzida prova em audiência para demonstrar a fiscalização efetiva da sua parte em relação ao cumprimento de todas as obrigações trabalhistas pela 1ª reclamada.

Assim, presente a culpa *in vigilando* do ente estatal, que, embora fosse beneficiário do labor da demandante, não cuidou de zelar, eficazmente, pelo fiel cumprimento de seus direitos trabalhistas, os quais não foram inteiramente observados.

Constatados, portanto, a culpa e o dano, bem como o nexo causal, aplicam-se os arts. 186 e 927, *caput*, do Código Civil, configurando-se a responsabilidade subjetiva do ente.

Por tais razões, condeno a 2ª Parte Reclamada, CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A., subsidiariamente, pelo cumprimento da totalidade das obrigações pecuniárias impostas por esta sentença, exceto as obrigações de fazer, por serem de natureza personalíssima.

Ressalto que não há que se falar em benefício de ordem quanto aos administradores ou sócios da 1ª reclamada, por falta de amparo legal e/ou jurisprudencial, tendo em vista a natureza alimentar do crédito trabalhista, que demanda celeridade em sua satisfação. Não se pode ainda olvidar dos dispositivos constitucionais que valorizam o trabalho e asseguram a dignidade da pessoa humana (arts. 1º, incisos III e IV; 170 e 193). Nesse sentido é a OJ 18 das Turmas do TRT da 3ª Região.

Da litigância de má-fé

Os atos enquadráveis como litigância de má-fé devem estar presentes de forma ostensiva, evidenciando a busca de vantagem fácil, com ânimo doloso. A instrução processual não demonstrou práticas da Parte Reclamante que caracterizassem litigância de má-fé, mas sim o exercício do direito constitucional de ação.

Houve séria, legítima e fundamentada controvérsia em derredor das pretensões deduzidas, sendo indevida a imposição de penalidades.

Da justiça gratuita

A parte Autora pleiteia os beneplácitos da justiça gratuita.

Considerando-se que não há prova nos autos de que percebe atualmente montante superior a 40% do teto da Previdência Social, com fulcro no art. 790, § 3º, da CLT, defiro o benefício.

Dos honorários advocatícios

Condeno a Parte Ré em 10% a título de honorários sucumbenciais, a incidir sobre o valor que resultar da liquidação da sentença.

Condeno a Parte Autora em 10% a título de honorários sucumbenciais a incidir sobre o valor atualizado dos pedidos julgados totalmente improcedentes na presente demanda, em analogia à Súmula 326 do STJ, devendo ser observado o § 4º do art. 791-A da CLT.

No caso, há concorrência de créditos alimentares: honorários advocatícios do Patrono da Parte Ré e verbas rescisórias da Parte Trabalhadora; o art. 833, IV, do CPC prevê a impenhorabilidade dos salários; a Carta Republicana assegura o princípio do valor social do trabalho e o princípio implícito da proporcionalidade.

Diante desse conjunto complexo de normas, deve-se buscar atribuir interpretação sistêmica e conforme a Constituição, por isso, determino que a dedução dos honorários sucumbenciais sobre as verbas nitidamente alimentares - saldo de salário, aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3 e FGTS + 40%, - deve ser realizada até o percentual máximo de 30%. Eventuais reflexos nessas verbas não são abrangidos pela limitação. Essa ilação visa garantir a dignidade de ambas as pessoas que vivem do trabalho - empregado e advogado.

Dos juros e correção monetária

Juros de mora na forma da Lei 8.177/91, 1,0% ao mês, simples e *pro rata die*, contados do ajuizamento da presente reclamatória. "*Os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente (Súmula 200 do TST).*" "*O pagamento dos salários até*

o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º (CLT, art. 459; Súmula 381 do TST).” O índice de correção será o definido pelo STF (ADCs 58 e 59) até a data da liquidação.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, **julgo PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados, para condenar a 1ª Parte Reclamada e, subsidiariamente, a 2ª Parte Reclamada, nos termos da fundamentação supra, que passa a integrar este dispositivo, como se aqui literalmente transcrita, remetendo-se as partes aos pleitos deferidos supra, nos moldes acima explicitados, em razão dos modernos princípios da celeridade, simplicidade, efetividade e razoável duração do processo.

Condeno a 1ª Parte Reclamada a proceder à **reintegração** da Parte Reclamante ao emprego, no prazo de 05 dias a contar da intimação desta decisão, com todos os direitos e vantagens que até então tinha, sem prejuízo de outros que venham a ser assegurados aos demais exercentes de igual função na Ré, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais).

Liquidação de sentença por cálculos.

Correção monetária nas épocas próprias, ou seja, o vencimento de cada parcela. Juros a contar do ajuizamento (883 da CLT).

Contribuição previdenciária e imposto de renda na forma da Lei, devendo ser recolhidos e comprovados pela Parte Reclamada, depois de devidamente apurados, atentando-se para o cálculo do imposto de renda ao previsto no art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, disciplinado pelo disposto na **Instrução Normativa RFB nº 1.500, de 29.10.2014**, observando-se o disposto na OJ-SDI1-400 do TST. Depois de comprovados, deverão ser descontados do crédito da Parte Autora. Quanto à contribuição previdenciária e ao imposto de renda, ambos deverão incidir sobre **13º salário e diferenças salariais**; observado, no que se refere à tributação previdenciária, o limite máximo do salário de contribuição e retendo as importâncias correspondentes às contribuições devidas pelo Autor(a), sob pena de execução direta pela quantia equivalente. A Parte Reclamada também deverá comprovar o recolhimento previdenciário devido por ela e pelo(a) Reclamante, juntando aos autos uma via da GPS, no código de recolhimento 2909-

CNPJ ou 2801-CEI, conforme o caso, constando da GPS o número do processo e a identificação do(a) reclamante, bem como a guia DARF referente ao IRRF, no código 5936, ambos sob pena de execução.

Custas, pelas Partes Reclamadas, no importe de R\$ 320,00, calculadas sobre o valor arbitrado à condenação, de R\$ 16.000,00, a serem recolhidas **na guia GRU, no código 18740-2.**

Intimem-se as partes.

Cumpra-se.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 0010570-88.2017.5.03.0180

Data: 11.06.2017

DECISÃO DA 42ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG
Juiz Substituto: VITOR MARTINS POMBO

AUTOR: HEBERT PAULA MARTINS
RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B. V., UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.

Aos doze do mês de junho do ano de dois mil e dezessete, na sala de audiência desta Vara, presente o MM. Juiz do Trabalho, Dr. VITOR MARTINS POMBO, foram, por ordem do MM. Juiz, apregoados os litigantes:

Reclamante: HEBERT PAULA MARTINS
Reclamadas: 1. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.
2. UBER INTERNACIONAL B.V.
3. UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.

Ausentes as partes.

SENTENÇA

Dispensado o relatório, na forma do art. 852-I da CLT.

As referências às págs. do PDF são feitas em referência ao número informado no programa de leitura do arquivo, considerando-se o *download* de todos os documentos presentes no processo em ordem crescente.

DECIDE-SE

Incompetência da Justiça do Trabalho. É de clareza solar, e certamente de conhecimento das reclamadas, que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar o pedido de vínculo de emprego. A tese das reclamadas de ausência de vínculo de emprego pressupõe a análise do mérito sobre a existência do dito vínculo, atraindo, por óbvio, a competência desta Justiça especializada.

Rejeito.

Ilegitimidade passiva da segunda e terceira reclamadas. Sendo as rés as pessoas indicadas pelo autor como devedoras da relação jurídica material, este fato basta para legitimá-las a figurar no polo passivo da relação processual. Se realmente são devedoras ou não, está é matéria de mérito, e com ele será decidido. Rejeita-se a preliminar.

Extinção do processo. Rito sumaríssimo. As rés alegam, de forma absolutamente genérica, que *“O reclamante realizou cálculos de liquidação de maneira equivocada. Por exemplo, em relação às horas de domingos e feriados, o reclamante as calcula em uma quantidade inferior à que se deveria calcular considerando a jornada de trabalho informada na exordial. Em relação às horas extras noturnas, o reclamante inclui no cálculo o valor do adicional noturno e realiza o cálculo em quantidades e valores equivocados. Ou seja, há erros de cálculo que prejudicam ambas as partes e demonstram a necessidade de extinção do feito por não atendido a determinação do artigo 852-B, I, da CLT.”*.

A ré não indicou de forma precisa porque as quantidades e os valores indicados pelo autor estariam “equivocados”, apenas se limitando a alegar a incorreção. Ademais, não indicou qual seria o suposto prejuízo para a análise do feito em razão da suposta incorreção de cálculos.

Rejeito.

Rito processual. A ré requer a conversão do rito para ordinário em razão da complexidade e peculiaridade das matérias.

O art. 852-A da CLT, que define os processos submetidos ao rito sumaríssimo, não cogita da complexidade e peculiaridade das matérias

para fins de fixação do rito, mas apenas do valor da causa, que não pode exceder quarenta salários mínimos, tal como é o caso dos autos. Rejeito.

Segredo de justiça. Requerem as reclamadas que seja decretado segredo de justiça porque teriam sido juntadas “... informações relacionadas ao caso que estão intrinsecamente ligadas aos usuários do aplicativo UBER, tais como informações relacionadas ao nome do usuário, à rota da viagem, ao valor pago pela viagem, entre outros.” (pág. 645 do PDF), o que violaria a intimidade e vida privada dos usuários do serviço.

Noto que os dados relativos a viagens efetuadas pelo reclamante (págs. 862 e seguintes do PDF) não indicam o trajeto realizado e nem mesmo contêm dados completos dos passageiros, como nome completo, idade, cpf, etc., não sendo possível identificá-los. Assim, não há perigo de indevida exposição de terceiros. Tampouco incide o art. 7º da Lei 12.965/14, inexistindo risco de violação da intimidade e fluxo de dados dos usuários do Uber.

Friso que é norma constitucional e princípio processual geral que os processos e julgamentos sejam públicos (art. 93, IX, da Constituição Federal) para que possam ser fiscalizados e conhecidos do público em geral, sendo o segredo de justiça medida excepcional cabível apenas para os casos estritamente previstos em lei.

Ausentes as hipóteses do art. 189 do CPC, rejeito o requerimento formulado pelas reclamadas de que o processo tramite em segredo de justiça.

Vínculo de emprego. Narra o autor que:

28. O reclamante aderiu aos termos e condições da reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA (DOC. 05) após ser aprovado em processo de seleção (DOC. 07), iniciando as atividades como MOTORISTA NO VEÍCULO FIAT SIENA FIRE FLEX PLACA HHR 5857, NO DIA 02.12.2016, (DOC. 02).

29. Foi imotivadamente dispensado em 03.03.2017, conforme consta em seu perfil rejected (rejeitado), e e-mail encaminhado pelo UBER sem o recebimento de nenhuma verba trabalhista. (DOC. 04)

30. O reclamante realizava jornadas diárias de trabalho, QUE EM MÉDIA PODIAM DURAR DE 05 a 06 HORAS

POR DIA, EM HORÁRIOS VARIADOS DE ACORDO COM A DEMANDA POR CLIENTES, ESPECIALMENTE NO PERÍODO NOTURNO. Geralmente laborava nos horários de pico de SEGUNDA A QUINTA-FEIRA COM INÍCIO AS 17:00/18:00 e TÉRMINO AS 22:00/23:00, podendo haver variação ao longo dos dias na semana de acordo com a demanda por passageiros. Já aos sábados, domingos e sextas-feiras, SUA JORNADA GERALMENTE TINHA INÍCIO AS 23:00/24:00 e TÉRMINO AS 05:00/06:00.

31. O reclamante recebia PELO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE MOTORISTA pagamento pelo trabalho semanalmente, conforme atestam os comprovantes juntados, TENDO UMA MÉDIA SEMANAL DE REMUNERAÇÃO DE R\$ 406,49 (quatrocentos e seis reais e quarenta e nove centavos).

Sustenta, em suma, estarem presentes os requisitos do art. 3º da CLT, pleiteando o reconhecimento do vínculo de emprego com a primeira reclamada.

As rés, por sua vez, sustentam que:

Como exposto, a Uber é uma plataforma digital que conecta motoristas parceiros a usuários para possibilitar o transporte privado de passageiros, ou, como se tem sido referenciado, possibilitar a prática de carona compartilhada.

Para os motoristas parceiros da Uber, os requisitos para ingresso na plataforma são: carteira de habilitação com autorização para o exercício de atividade remunerada, seguro com cobertura de acidentes pessoais de passageiros, seguro de danos pessoais causados por veículos automotores de vias terrestres (DPVAT), inexistência de antecedentes criminais relacionados à atividade de transporte, além da observação de determinados requisitos em relação ao veículo utilizado.

Há também um requisito para a manutenção do cadastramento do motorista, que consiste em avaliações anônimas, realizadas pelos usuários, ao término de cada viagem, na qual é atribuída uma pontuação de zero a cinco estrelas. Caso o motorista apresente uma média inferior a 4,6 (ou outra média a ser arbitrada, de acordo com a região em que o motorista realiza viagens), ele é descredenciado da plataforma. Atualmente, os motoristas parceiros da Uber no Brasil têm uma média de avaliação de 4,85 estrelas, o que demonstra uma aprovação de 97% por parte dos usuários do aplicativo Uber.

Ciente de tais condições, claramente dispostas no documento Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital, o autor, por sua exclusiva iniciativa e no seu interesse, criou uma conta na plataforma Uber. Após o envio da documentação solicitada, o reclamante foi acolhido como um motorista parceiro. O autor aceitou as condições que lhe foram ofertadas por meio de assinatura eletrônica dos termos de uso da Plataforma Uber. A relação entre o autor e a Uber sempre foi de parceria. O reclamante jamais foi empregado, de fato ou de direito.

Para o reconhecimento do vínculo empregatício devem estar presentes os requisitos do art. 3º da CLT, a saber: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Passo a analisar cada um pormenorizadamente.

A pessoalidade se caracteriza pelo vínculo direto entre empregador e empregado, isto é, o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa por sua livre indicação, sem qualquer relação com o empregador.

Neste aspecto, a defesa é esclarecedora:

*Não é demais esclarecer que a **exigência de que o motorista parceiro seja cadastrado na plataforma** tem justa fundamentação, com base na necessidade de que os motoristas parceiros tenham habilitação para o transporte de passageiros. Ou seja, **se há pessoalidade, que não é a celetista, esta decorre única e exclusivamente de uma medida de segurança da empresa, para que se evite que os motoristas parceiros coloquem terceiros para executar serviços de tamanha responsabilidade.** E mais, não significa que este motorista não poderá ceder o seu veículo para que outro motorista realize a prestação de serviços. É justamente este o papel da empresa “cliente” da Uber, sendo certo que a única exigência é que todos os motoristas sejam devidamente cadastrados e autorizados a realizar as viagens.*

Ademais, um mesmo veículo pode ser conduzido por qualquer motorista que esteja cadastrado no aplicativo, de acordo com o Adendo de motorista aos termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital ora colacionado, o que demonstra a inexistência da pessoalidade tipicamente celetista. Veja-se que o item 1.7 do Adendo dispõe que um veículo pode ser cadastrado

por um Cliente, o qual poderá ser utilizado por diversos Motoristas. Adicionalmente, o item 1.13 esclarece que o veículo poderá ser qualquer automóvel cadastrado pelo cliente para uso de motoristas:

“‘Veículo’ significa qualquer veículo do(a) Cliente que: [...] que a Uber autorize para uso pelo(a) Motorista para fins de prestação de Serviços de Transporte em nome do(a) Cliente.” (pág. 680 do PDF, grifei).

Em que pese o esforço argumentativo da reclamada, fato é que o cadastro representa justamente a pessoalidade prevista na CLT, na medida em que, para trabalhar como motorista para as reclamadas, ainda que não em veículo próprio, o trabalhador deve ser necessariamente cadastrado na ré, isto é, passar pelos critérios definidos pelas reclamadas, não podendo ser alguém escolhido exclusivamente pelo dono do veículo ou por algum motorista já cadastrado nas rés. Ou seja, o motorista deve necessariamente ter um vínculo direto com a ré para poder operar a partir do aplicativo, caracterizando a pessoalidade.

Os “TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL” da reclamada, em sua cláusula 2.1., têm tal previsão expressamente:

ID de Motorista. A Uber emitirá ao (à) Cliente um ID de Motorista para cada Motorista que Prestar Serviços de Transporte para permitir que o (a) Cliente e cada Motorista (quando Aplicável) acessem e usem o Aplicativo de Motorista em um Dispositivo de acordo com o Adendo de Motorista (quando aplicável) e com o presente Contrato. O(A) Cliente concorda em manter e assegurar que seus (suas) Motoristas (quando aplicável) manterão o ID de Motorista em sigilo e não o compartilharão com terceiros(as) além do(a) Motorista associado(a) a esse ID de Motorista para os fins de prestação de Serviços de Transporte. O(A) Cliente notificará imediatamente a Uber caso ocorra qualquer violação ou uso inadequado, efetivo ou potencial, do ID de Motorista ou do aplicativo de Motorista. (pág. 91 do PDF) (grifei).

Noto que o veículo, como elemento exclusivamente material da prestação de serviços, se mostra irrelevante do ponto de vista jurídico da pessoalidade, que relaciona apenas pessoas (físicas ou jurídicas, no caso dos autos, motoristas, incluindo o autor, e as rés).

A onerosidade é caracterizada pelo interesse econômico mútuo na relação de trabalho. No caso concreto ela também se faz presente, pois a reclamada retém um percentual dos valores das corridas realizadas pelo reclamante, obtendo assim seu desejado lucro, e o reclamante trabalha para ficar com o restante do valor obtido nas corridas.

A não eventualidade deve ser apreciada pelo prisma do caso concreto, sendo irrelevante a possibilidade, em abstrato, de o autor poder ou não estar trabalhando quando quiser (aspecto este ligado à subordinação e que será apreciado adiante). E o autor, no período em que trabalhou para a reclamada, de 02/12/2016 a 03/03/2017, se ativou continuamente, realizando centenas de viagens, como demonstra o documento de páginas 862/916. Presente, portanto, o requisito da não eventualidade.

Por fim, a subordinação.

A ré sustenta que o autor não era subordinado, mas que *“O autor sempre foi trabalhador autônomo, sendo que não foi chamado a trabalhar como motorista, como já esclarecido. Ele é que procurou a UBER e aderiu aos termos de uso, por sua livre vontade.”* (pág. 661 do PDF). A reclamada, além de categorizar o autor como *“autônomo”*, também o chama, em diversos pontos da defesa, de *“motorista parceiro”*. Destaco um trecho da contestação: *“Como exposto, a Uber é uma plataforma digital que conecta motoristas parceiros a usuários para possibilitar o transporte privado de passageiros, ou, como se tem sido referenciado, possibilitar a prática de carona partilhada.”* (pág. 659 do PDF). A própria reclamada, pois, classifica o autor como *“autônomo”* e *“parceiro”*.

Tem razão a reclamada em aproximar os dois termos. Com efeito, quem é parceiro tem necessariamente de ser autônomo, exercendo os parceiros sua autonomia para chegar a termos de mútua concordância, sem imposições de uma parte a outra.

Iniciaremos pelo seu contrário da subordinação, a autonomia, pelo o que poderíamos dizer que quem não é autônomo é subordinado.

Para o contexto de uma relação de trabalho, podemos dizer que a autonomia é a capacidade de gerir o próprio trabalho, valendo-se de seus próprios meios, vontades, princípios e condições contratuais em geral.

Assim é que se, por exemplo, um cliente contrata um advogado autônomo para o defender em juízo, não é o cliente quem irá estabelecer a tese jurídica a ser utilizada, as leis a serem mencionadas, quando e

onde as peças devem ser redigidas, qual o valor dos honorários etc. É o advogado quem define as condições de prestação dos serviços, explicando ao cliente como opera a lei e os tribunais, e não o cliente ao advogado. É certo que o cliente terá um grau de participação nestes aspectos e que o valor dos honorários pode ser negociado, mas é evidente que o contrato a ser celebrado não é um de adesão feito por terceiro, o que retiraria a autonomia tanto do cliente quanto advogado, tornando ambos subordinados a quem estabeleceu os termos do contrato de adesão.

Semelhantemente, se vou me valer dos serviços de um médico autônomo, que trabalhe por conta própria, a localização de seu consultório é por ele definida, assim como o valor das consultas e procedimentos médicos a serem realizados, por qual convênio atende, que horas tem disponível para atender, o *layout* de sua sala, quais equipamentos e bens em geral serão utilizados para a prestação do serviço e tudo o mais de forma semelhante. O conhecimento e a técnica pertencem ao médico, que define, ele próprio, autonomamente, como utilizá-los, e não o cliente ou um terceiro.

Também decorre da autonomia que o profissional **tenha seus próprios clientes**, com quem estabelecerá as condições especificamente acordadas da prestação de serviços. No caso de um profissional autônomo, ainda que o cliente seja indicado por outrem, os termos do contrato não serão definidos pelo terceiro, mas sim pelo profissional autônomo e o cliente indicado.

Por fim, vale destacar que é característica essencial da autonomia e da parceria, evidentemente, a **ausência de poder hierárquico/disciplinar** entre os parceiros ou submissão do autônomo a um terceiro.

Não se cogita, pois, que a insatisfação de um ou mais pacientes de um médico acarrete espontaneamente a impossibilidade de prestar serviços aos demais. O mesmo vale para um advogado autônomo ou qualquer outro trabalhador autônomo.

Assim acontece com os demais profissionais que trabalham como autônomos, como contadores, pedreiros, arquitetos, não sendo exceção os motoristas profissionais autônomos.

De fato, os verdadeiros motoristas profissionais autônomos estabelecem o veículo a ser utilizado, a finalidade do transporte, quem será o motorista, o horário da realização dos serviços, trajeto e, em especial, **o preço**. Ademais, **terão seus próprios clientes**.

Não se encontram tais características no vínculo entre o reclamante e a reclamada.

De fato, o reclamante não possuía nenhum cliente próprio. Os clientes todos são da reclamada. Mesmo após o reclamante atender algum cliente, este não passava para a base de clientes pessoal do autor, permanecendo o cliente vinculado à ré. Vale dizer, os clientes passageiros são da reclamada, não do reclamante. O reclamante sequer tinha a liberdade de escolher qual cliente da reclamada iria atender, podendo apenas aceitar ou recusar o cliente indicado pela ré. Neste sentido, o depoimento da segunda testemunha da própria reclamada, prestado na prova emprestada indicada pelas partes (processo 001186362.2016.5.03.0137): “que o usuário pede a corrida de um lado e, do outro lado, o motorista recebe a solicitação de corrida, aceitando-a ou não.”

Também era a ré quem definia, unilateralmente, sem qualquer autonomia ou participação (ou, o que é o mesmo, parceria) do reclamante, a grande maior parte das condições de serviço:

- os requisitos do veículo a ser utilizado (cláusula 3.2. dos TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL);

- o tipo de carro a ser utilizado para cada tipo de serviço (Uber X ou Black);

- as qualificações exigidas do motorista (cláusula 3.1. dos TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL);

- o percentual a ser retido pela reclamada, esclarecendo a primeira testemunha da reclamada que “que, pela intermediação, paga um percentual para a Uber no valor de 20% na categoria Black e no valor de 25% na categoria X; que esses percentuais incidem sobre o valor das viagens);

- o caminho a ser realizado. Neste sentido, a primeira testemunha da reclamada: “*que a Uber não controla o itinerário feito pelos motoristas durante a corrida, utilizando sistema de GPS apenas para calcular previamente o deslocamento e o valor da corrida; que a Uber tem controle do horário de início e término de cada corrida;*”. Ora, é evidente que o motorista fazia o caminho do GPS, sob pena de quebra contratual em relação ao cliente, que tem a expectativa de que

o motorista realize o itinerário definido pela reclamada, e de prejuízo do próprio motorista, uma vez que seus ganhos foram calculados com base no itinerário mencionado;

- os critérios de qualidade eram avaliados pela reclamada através das notas atribuídas aos clientes diretamente pelo aplicativo, conforme previsão na cláusula 2.6 dos TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL. Se os critérios não fossem atendidos pelo reclamante, ele seria excluído (como de fato foi) da prestação de serviços à reclamada, conforme previsão da cláusula 3.1 dos TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL, da qual destaco a parte final: “... O(A) Cliente reconhece e concorda que a Uber reserva o direito de, a qualquer momento e a seu exclusivo critério, desativar ou ainda restringir um(a) Motorista de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber caso o(a) Cliente ou referido Motorista deixe de cumprir os requisitos fixados no presente Contrato ou no Adendo de Motorista.”;

- em especial, o **preço** a ser praticado é definido exclusivamente pela reclamada, conforme cláusula 4 dos TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL, o que também foi confirmado pela primeira testemunha trazida pela própria ré: “que o depoente não pode aumentar o preço da corrida visualizado por meio do aplicativo”; também o depoimento do preposto, nestes autos: “7 - que o preço dos serviços é calculado de acordo com o deslocamento e tempo;”

- também em especial, o **poder disciplinar exercido pela reclamada em relação ao reclamante**, que é, inclusive, *incontroverso*. Com efeito, o depoimento da segunda testemunha da reclamada: “que, se o motorista recusar seguidamente, dentro da mesma hora, mais de 3 viagens, o aplicativo retira automaticamente, durante um a dois minutos.”. Também neste sentido a previsão expressa da cláusula 3.1 dos TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL, cujo trecho foi acima destacado. E, por derradeiro, o poder disciplinar era tão intenso que culminou na demissão por justa causa do autor, conforme consta na defesa: “Com efeito, consta na contestação (págs. 682/683 do PDF) que o autor foi desligado porque: “Ademais, por cautela, não há que se falar na pretensa rescisão imotivada do imaginado contrato de trabalho do autor, como requer no tópico 130 da inicial. Quando muito, deverá ser considerada rescisão contratual por justa causa, haja vista o descumprimento das cláusulas

de qualidade estabelecidas no contrato de parceria, incorrendo em desídia, conforme art. 482, alínea “e” da CLT. Isso porque o motorista recebeu baixas avaliações dos usuários durante o período de atividade e teve alta taxa de cancelamento de viagens, descumprindo cláusulas contratuais pactuadas entre as partes.”

Por todos estes elementos, verifica-se a existência de subordinação direta e estrutural. **Estrutural** porque o reclamante estava inserido na lógica de prestação de serviços da empresa, com toda a rede de motoristas, forma de prestação de serviços, regras gerais de funcionamento da reclamada etc. E **direta** porque, apesar de não receber ordens diretas de uma pessoa específica, tinha que cumprir determinações vindas diretamente da própria reclamada, como por exemplo o carro específico para a categoria específica que iria operar, o preço a ser cobrado, o cliente específico a ser atendido em cada corrida, a rota de cada corrida etc. O simples uso de meios tecnológicos não descaracteriza a subordinação direta, conforme previsão expressa do parágrafo único do art. 6º da CLT, *verbis*: “**Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.**” (grifei).

Cabe aqui ressaltar que a reclamada, ao contrário do que alega, **é uma empresa de transporte**. Fosse apenas uma empresa de tecnologia, promovendo aproximação entre o motorista e o passageiro, como alega, seria o motorista quem estabeleceria o preço da corrida, o tipo de carro a ser utilizado para cada modalidade, o trajeto a ser praticado, as normas de utilização e condições de permanência no aplicativo e não teria poder disciplinar sobre os motoristas. Ademais, o bem último promovido pela reclamada, inclusive diretamente a seus clientes (que, frise-se, não são transferidos ao reclamante, permanecendo na órbita da empresa), é o transporte, isto é, o deslocamento de um ponto a outro.

Não se trata apenas da visão deste magistrado de primeira instância brasileiro, havendo decisão da Corte de Justiça da União Européia neste sentido (confira-se nota oficial da Corte em <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-05/cp170050en.pdf>). Como consequência, deve ter necessariamente motoristas para desenvolver sua atividade, não podendo tal atividade ser terceirizada (Súmula 331 do TST). Ainda por consequência de a reclamada ser empresa de transporte, conclui-se que o autor prestava serviços a ela diretamente e apenas indiretamente aos passageiros.

Deve-se reconhecer, de outro lado, que o reclamante tinha ampla liberdade em ativar o aplicativo quando e por quantas horas quisesse, conforme previsão na cláusula 2.4 dos TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL. Destaco trecho da cláusula: “*O(A) Cliente e seus(as) Motoristas detêm o direito exclusivo de determinar quando e por quanto tempo cada um(a) deles(as) utilizará o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber.*”

É certo que este tipo de liberdade não é típico de vínculo de emprego, denotando certa autonomia do reclamante. Entretanto, como visto acima, a prestação de serviços do reclamante à reclamada possuía inúmeros elementos de subordinação, que não são típicos da prestação de serviços autônoma.

Diante da existência de elementos de autonomia, próprios do autônomo, e de outros de subordinação, próprios do vínculo empregatício, cabe ao julgador enquadrar o trabalho humano na figura que mais se aproxima do ocorrido na prática, vale dizer, não é apenas porque existe um elemento de autonomia que o trabalhador será necessariamente autônomo, nem porque existe um elemento de subordinação que o trabalhador será necessariamente empregado. E, como mencionado, os elementos de subordinação são muito mais intensos do que os de liberdade. Basta pensar que não se vislumbra, em hipótese alguma, que um autônomo possa trabalhar sem carteira de clientes própria, sem definir o próprio preço e submetido a poder hierárquico e disciplinar de um terceiro (além dos demais elementos de subordinação destacados). Por outro lado, a liberdade com relação ao horário encontra aproximações na legislação trabalhista, como por exemplo nas hipóteses do art. 62 da CLT, não desnaturando o vínculo empregatício.

Ante o exposto, presentes os requisitos do art. 3º da CLT, reconheço o vínculo entre autor e reclamada no período de 02/12/2016 a 02/04/2017 (já considerada a projeção do aviso prévio, conforme apreciação da justa causa no tópico abaixo), na função de motorista, mediante o salário mensal a ser apurado na fase de liquidação de sentença, dividindo-se os valores recebidos pelo autor em cada mês pelo número de dias úteis, considerados como tais os que não são domingos e feriados.

Condeno a 1ª reclamada a anotar a CTPS do autor para constar o vínculo de emprego no período de 02/12/2016 a 02/04/2017, na função de motorista, com o salário a ser apurado na forma do parágrafo

acima, em cinco dias contados da intimação da juntada do documento aos autos, após o trânsito em julgado da sentença, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (art. 536, § 1º, c/c art. 537, ambos do CPC), limitada a 60 dias. Transcorrido tal prazo, a secretaria da vara procederá à anotação, sem prejuízo de aplicação da multa.

Modalidade de rescisão. Verbas rescisórias. A ré afirma que o autor foi demitido por justa causa porque:

Ademais, por cautela, não há que se falar na pretensa rescisão imotivada do imaginado contrato de trabalho do autor, como requer no tópico 130 da inicial. Quando muito, deverá ser considerada rescisão contratual por justa causa, haja vista o descumprimento das cláusulas de qualidade estabelecidas no contrato de parceria, incorrendo em desídia, conforme art. 482, alínea “e” da CLT. Isso porque o motorista recebeu baixas avaliações dos usuários durante o período de atividade e teve alta taxa de cancelamento de viagens, descumprindo cláusulas contratuais pactuadas entre as partes.

Como se nota, a alegação da ré é genérica. Não indica quais cláusulas de qualidade foram descumpridas, que usuários deram baixas avaliações, quando, quais e por que foram essas baixas avaliações, qual foi a taxa de cancelamento de viagens do autor e quando estas supostas faltas contratuais ocorreram.

Assim, afasto a justa causa, pelo o que reconheço a demissão sem justa causa.

Defiro, por consequência: aviso prévio indenizado de 30 dias, 13º salário proporcional de 2016 01/12, 13º salário proporcional de 2017 03/12, férias proporcionais +1/3 04/12 e FGTS +40% de todo o período contratual.

A controvérsia gerada pela invocação de improvada prestação autônoma de serviços não é idônea a elidir os efeitos da mora no pagamento das verbas decorrentes da despedida imotivada.

Adoto a Súmula 462 do TST, *verbis*:

Súmula 462. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Incidência. Reconhecimento judicial da relação de emprego.

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de

afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

Assim, reconhecido em Juízo o contrato de trabalho, resta objetivamente configurado o atraso no pagamento das verbas pertinentes e o decorrente direito à multa do art. 477, § 8º, da CLT.

Indefiro, por outro lado, a multa do art. 467 da CLT, ante a inexistência de verbas rescisórias incontroversas inadimplidas.

Indefiro o pedido de seguro-desemprego, pois o autor não demonstrou preencher os requisitos do art. 3º da Lei 7.998/1990, em especial o requisito do inciso I, já que trabalhou menos de 6 meses para a ré.

Adicional noturno. O documento de pág. 59, juntado pelo autor, demonstra que ele trabalhou no período noturno (1h40min da manhã). No mesmo sentido a terceira linha do documento de pág. 910 juntado pela ré.

Defere-se adicional noturno a ser apurado em fase de liquidação a partir dos documentos de págs. 862/916, considerando horas noturnas as realizadas das 22h às 05h, aplicando-se o adicional normativo, conforme instrumentos acostados aos autos em seus respectivos prazos de vigência, com garantia de 20%.

Deve ser observada, ainda, a hora noturna reduzida, conforme § 1º do art. 73 da CLT, bem como o horário noturno em prorrogação do diurno, nos termos da Súmula 60, II, do C. TST.

A habitualidade do labor noturno gera o direito a reflexos em DSR's e, com a soma destes, em aviso prévio, férias +1/3, 13ºs salários e FGTS +40%.

Domingos e feriados. De forma surpreendente a ré alega que o autor estava enquadrado no art. 62, II, da CLT. Confira-se os termos da contestação (pág. 686 do PDF):

XI - PAGAMENTO EM DOBRO DE DOMINGOS E FERIADOS INDEVIDOS. DSR's INDEVIDOS.

Os pedidos "e" e "f" são indevidos. Primeiramente, o autor não indicou, especificamente, os dias em que o suposto

labor aos domingos e feriados teria ocorrido, o que impede o deferimento do pedido. Ademais, ele não era empregado e não faz jus às verbas celetistas postuladas. Além disso, se reconhecido o vínculo de emprego, o que se admite somente por argumentar, o reclamante deve ser inserido no artigo 62, II, da CLT, o que afasta o deferimento dos pedidos.

A alegação carece de qualquer razoabilidade, tanto assim que a ré apenas lança a suposta aplicação do artigo, sem qualquer fundamentação fática, jurídica, lógica ou de qualquer outra ordem.

Incontroverso que o autor era motorista e não tinha nenhum poder de gerência da ré. Aliás, o próprio contrato firmado com a ré estabelece que o motorista “*se compromete a não se apresentar como um(a) empregado(a), agente ou representante autorizado(a) da Uber ou suas afiliadas ...*” (cláusula 13.1 dos TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIACÃO DIGITAL, pág. 712 do PDF).

Portanto, é ululante que o autor não tinha qualquer poder de gerência, pelo o que afasto a aplicação do art. 62, II, da CLT.

A ré também alega compensação, mas não juntou qualquer acordo de compensação de horas, como exigido pela Súmula 85, I, do CPC.

Assim, considerando que a ré não nega o trabalho em domingos e feriados, defiro o pagamento do adicional de 100% para os dias destinados a descanso (art. 7º, Lei 605/41), considerando as horas trabalhadas em domingos e feriados a serem apuradas a partir dos documentos de págs. 862/916. Devem ser observados os termos da Súmula 85, III, do TST.

A habitualidade do trabalho em DSR's gera o direito a reflexos em aviso prévio, férias +1/3, 13ºs salários e FGTS +40%.

Auxílio-alimentação. Multa cesta básica. Indefiro tais pedidos, pois o autor juntou a CCT firmada pelo Sindicato das Empresas de Coleta, Limpeza e Industrialização do Lixo de Minas Gerais, o qual evidentemente não representa a categoria econômica da reclamada.

Danos morais. Ausência de condições adequadas de local de trabalho. Afirma o autor que:

O reclamante realizava suas atividades em vias públicas no interior do veículo sem nenhum ponto de apoio. A empresa nunca forneceu local adequado para realização de refeições,

tampouco sanitários. Como visto, o reclamante e demais empregados realizam as refeições e suas necessidades fisiológicas a céu aberto ou dentro do veículo.

O autor tinha liberdade para trabalhar onde e quando quisesse, o que poderia ser, inclusive, próximo de sua residência. O autor também tinha liberdade para fazer pausas quando bem entendesse, inclusive para fazer refeições e utilizar sanitário em qualquer estabelecimento disponível. Improcede.

Danos morais. *Dumping social.* Argumenta o autor:

De se considerar que o motorista do UBER presta serviços a uma das maiores empresas do mundo, cujo valor de mercado, como já foi noticiado, supera as maiores empresas brasileiras (à exceção, em tese, de sua filial brasileira, que, por conveniência, possui o ridículo capital social de R\$ 1.000,00), mas dela não tira qualquer benefício e nem mesmo merece qualquer proteção, não há concorrentes onde buscar serviços e o trabalho fica inviabilizado ao rodar pela rua sem o auxílio do aplicativo.

Verifica-se, no caso em tela, um exemplo prático de dumping social, modalidade de exploração do trabalhador, passível de indenização, para quem evidencia-se a adoção de práticas desumanas de trabalho, pelo empregador, com o objetivo de reduzir os custos de produção e, assim, aumentar os seus lucros. Trata-se de descumprimento reincidente aos direitos trabalhistas, capaz de gerar um dano à sociedade e constituir um ato ilícito.

O reflexo do dumping social e tensão de colocar o reclamante em condições de trabalhador clandestino e perigoso causou sequelas que devem ser reparadas, com fundamento no artigo 186 do Código Civil.

A caracterização do *dumping social*, como ato ilícito que é, pressupõe o descumprimento evidente da legislação com vistas a obter lucro através da concorrência desleal, prejudicando o funcionamento correto do sistema econômico.

No caso dos autos, é preciso reconhecer que a forma de trabalho proposta pela reclamada é uma novidade, com consequências legislativas e judiciais ainda em incipiente discussão.

Neste sentido, destaco que, no âmbito deste tribunal, já foram proferidas duas sentenças negando a existência de vínculo com a

reclamada, pelos Exmos. Juízes Marcos Vinicius Barroso e Filipe de Souza Sickert, e uma reconhecendo o vínculo de emprego, proferida pelo Exmo. Juiz Márcio Toledo Gonçalves, todas com sólidos fundamentos, demonstrando a controvérsia existente no âmbito do Poder Judiciário, o que afasta, neste momento, a suposta evidência da reclamada em prejudicar o funcionamento adequado do sistema econômico.

Improcede.

Grupo econômico. O Direito do Trabalho, diante do fenômeno da concentração econômica, tomou posição visando oferecer aos empregados de um estabelecimento coligado a garantia de seus direitos contra manobras fraudulentas ou outros atos prejudiciais, aos quais se prestariam, com relativa facilidade, as interligações grupais entre administrações de empresas coligadas ou associadas. Esta é a origem da norma do § 2º do art. 2º da CLT.

A solidariedade não se presume, é o que preceitua o art. 896 do Código Civil, “resulta da lei ou da vontade das partes”. Mas a existência do grupo, do qual, por força de lei, decorre a solidariedade, prova-se, inclusive, por indícios e circunstâncias.

No caso, é evidente que as reclamadas, ainda que sejam empresas constituídas em países diferentes, atuam com coordenação, provendo o mesmo serviço, sob controle do mesmo grupo, caracterizando grupo econômico.

Declara-se, portanto, a solidariedade das reclamadas para fins de solvabilidade dos débitos trabalhistas.

Arresto. A medida somente se justifica no caso de fundado receio de que a reclamada não irá, no momento do trânsito em julgado, ter condições financeiras de arcar com o valor da condenação. No caso dos autos, inexistente qualquer indício neste sentido; ao contrário, a reclamada é empresa com notória capacidade financeira em âmbito mundial. O simples fato de o reclamante ter colacionado notícias com notícia de prejuízo não comprova situação de insuficiência financeira, sendo antes normal em nosso sistema atual que empresas grandes registrem ora lucros, ora prejuízos. Por fim, há de se considerar o reduzido valor da causa (R\$ 28.311,18, rito sumaríssimo), em comparação com o patrimônio das rés, da ordem de bilhões de dólares.

Indefiro.

Concede-se o benefício da justiça gratuita, pois declara o reclamante que é pobre na acepção jurídica do termo, não tendo condições de arcar

com despesas processuais, responsabilizando-se por suas declarações sob as penas da lei (art. 14 da Lei 5.584/70 c/c Lei 7.115/83).

Deixo de arbitrar honorários advocatícios sucumbenciais, por não cumprir o reclamante os requisitos da Lei n. 5.584/70 c/c Súmula 219 do c. TST, única hipótese admitida no processo do trabalho.

Também não são devidos honorários advocatícios contratuais, nos termos da Súmula 37 do TRT da 3ª Região, *in verbis*:

POSTULADO DA REPARAÇÃO INTEGRAL. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PERDAS E DANOS. INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 389 E 404 DO CÓDIGO CIVIL. É indevida a restituição à parte, nas lides decorrentes da relação de emprego, das despesas a que se obrigou a título de honorários advocatícios contratados, como dano material, amparada nos arts. 389 e 404 do Código Civil.

Por não presente nenhuma das hipóteses do art. 80 do CPC/2015, deixo de aplicar multa por litigância de má-fé.

DO EXPOSTO, REJEITO as preliminares arguidas e julgo PROCEDENTE EM PARTE o pedido, observados os parâmetros da fundamentação, para:

condenar a 1ª reclamada a anotar a CTPS do autor para constar o vínculo de emprego no período de 02/12/2016 a 02/04/2017, na função de motorista, com o salário a ser apurado na fase de liquidação de sentença, dividindo-se os valores recebidos pelo autor em cada mês pelo número de dias úteis, considerados como tais os que não são domingos e feriados, em cinco dias contados da intimação da juntada do documento aos autos, após o trânsito em julgado da sentença, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (art. 536, § 1º c/c art. 537, ambos do CPC), limitada a 60 dias. Transcorrido tal prazo, a secretaria da vara procederá à anotação, sem prejuízo de aplicação da multa;

condenar as reclamadas solidariamente a pagar ao reclamante, com juros e correção monetária (correção monetária da data dos fatos e juros a partir da propositura da ação, observada a Súmula 381 do c. TST), descontados os valores pagos sob o mesmo título:

- aviso prévio indenizado de 30 dias;
- 13º salário proporcional de 2016 01/12;
- 13º salário proporcional de 2017 03/12;
- férias proporcionais +1/3 04/12;

- FGTS + 40% de todo o período contratual;
- multa do 477, §8º, da CLT;
- adicional noturno e reflexos em DSR's e, com a soma destes, em aviso prévio, férias +1/3, 13ºs salários e FGTS +40%;
- DSR's e reflexos em aviso prévio, férias +1/3, 13ºs salários e FGTS + 40%.

Possuem natureza indenizatória: juros de mora (OJ 400 da SDI-1 do TST), 477, reflexos em férias + 1/3 e FGTS + 40%.

Descontos previdenciários e fiscais conforme Súmulas 368 do c. TST e 45 deste TRT da 3ª Região.

Após o trânsito em julgado da decisão, expeçam-se ofícios denunciadores a CEF, INSS e DRT.

Custas pelas reclamadas no importe de R\$ 100,00, calculadas pelo valor da condenação, ora fixado em R\$ 5.000,00.

Intime-se as partes.

Belo Horizonte, 11 de junho de 2017.

VITOR MARTINS POMBO
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 0010598-55.2020.5.03.0114

Data: 29.06.2021

DECISÃO DA 35ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG

Juíza Substituta: JESSICA GRAZIELLE ANDRADE MARTINS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16.07.2021

Valor da causa: R\$ 19.504,53

AUTOR: LUCIANA AZEVEDO DOS SANTOS

RÉU: DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS SANTA CRUZ
LTDA.

SENTENÇA

Dispensado nos termos do art. 852-I da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

Da aplicabilidade da Lei 13.467/2017

A Lei 13.467/2017, com vigência a partir de 11/11/2017, apresenta lacuna quanto à sua aplicabilidade ou eficácia no tempo, não estabelecendo regra de transição alguma, pelo que cumpre tecer algumas considerações a respeito.

Quanto ao Direito Material do Trabalho, não se pode dar efeito retroativo à lei no tempo, com adoção de efeito imediato aos contratos de trabalho extintos antes da sua vigência, sob pena de ferimento ao direito adquirido e ao ato jurídico perfeito, em confronto com o art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e art. 6º, *caput*, da LINDB.

Sob tais premissas, concluo que os contratos de trabalho já encerrados, no momento da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, não terão incidência da referida norma.

Registre-se que o art. 919 da CLT, o qual ainda está em vigor, apesar do desuso em face do direito que regula, estabelece importante norte interpretativo no que concerne à principiologia do Direito do Trabalho quanto à impossibilidade de se afetar *in pejus* os contratos de trabalho em curso, hipótese dos autos, pelo novo regramento legal supressor de direitos, notadamente considerando o silêncio normativo da Lei 13.467/2017 quanto ao direito intertemporal e regras de transição.

Nesse mesmo sentido o entendimento do C. TST ao manter a base de cálculo superior do adicional de periculosidade para empregados admitidos antes da revogação da Lei 7.369/1985, como consagrado na Súmula 191 do C. TST.

Em relação ao Direito Processual do Trabalho, a lei processual tem eficácia imediata sobre os atos praticados sob sua vigência (art. 14 do CPC/2015), inclusive quanto aos requisitos para a petição inicial e às regras relativas aos honorários advocatícios.

Da impugnação ao valor da causa - Limitação de valores

Os valores atribuídos aos pleitos exordiais, tanto no rito sumaríssimo, quanto no ordinário, referem-se a mera estimativa do objetivo jurídico pretendido e não correspondem ao montante efetivamente devido, o qual, via de regra, somente será apurado em liquidação de sentença.

Assim, liquidados os pedidos iniciais e não demonstrada pelas partes desconformidade entre o valor atribuído e a ordem de grandeza da pretensão, rejeito a preliminar.

Ademais, a indicação na petição inicial não serve como limitação de valores. Entendimento em sentido contrário implicaria renúncia de direitos por parte do empregado, vedada pelo sistema jurídico-trabalhista brasileiro.

Da impugnação aos documentos

A impugnação das partes apresentada em face dos documentos coligidos com a peça de ingresso e defesa não merece acolhida, pois meramente formal e inespecífica, já que restou incólume o conteúdo da documentação.

Lado outro, na análise da prova, os mesmos servirão de base para o convencimento do Juízo e, se houver algum impertinente ao fim que se pretende, certamente será desconsiderado.

Rejeita-se.

Reversão de justa causa

A dispensa por justa causa é um exercício do poder disciplinar do empregador e é aplicada a partir de certas condutas que vão sendo coibidas por advertência ou suspensão, ou de ato grave o suficiente para ensejar a ruptura imediata do contrato de trabalho.

Ante as graves consequências que irradiam na vida profissional, funcional, social e pessoal do trabalhador, requer prova sobre a qual não recaia qualquer suspeita, de modo a não deixar dúvidas no espírito do julgador de que a continuidade do vínculo se revelava insustentável.

Assim, é dever do Juiz apurá-la e avaliá-la, com a máxima cautela e serenidade, devendo, ainda, medir e sopesar, adequadamente,

todas as circunstâncias e ingredientes que revestem os fatos, visto que o princípio da continuidade da relação de emprego forma presunção favorável ao empregado, sendo ônus do empregador a comprovação dos elementos justificadores da dispensa por justa causa.

Fixadas tais premissas, passo ao exame do caso concreto.

Observo que o motivo da dispensa da reclamante com o funcionário alegado pela reclamada foi a prática de agressão física ao seu colega de trabalho.

A reclamada indicou uma testemunha para comprovar sua tese.

Todavia o sr. Iuri ao narrar a discussão afirma que “**não lembra como começou a discussão**”, presenciou agressões verbais tanto do sr. Jhonata quanto da reclamante. Ao narrar a suposta agressão física, disse que não se lembrava se a lata arremessada pela reclamante pegou na perna, no braço ou no rosto. Disse ainda que achava que teve uma segunda lata.

As outras testemunhas ouvidas foram uníssonas em confirmar que a reclamante arremessou as latas, mas que tais objetos não acertaram o funcionário Jhonata.

Chama a atenção desse Juízo o tratamento dispensado a cada um dos funcionários envolvidos no conflito, tendo sido a reclamante dispensada por justa causa e o funcionário Jhonata não foi mandado embora como se observa no trecho iniciado aos 03min40s, mas sim, conforme narrado pela testemunha Iuri como se observa no trecho iniciado aos 04min46seg, apenas sofrido uma advertência chamada diálogo.

Outro ponto que merece atenção é o trecho da gravação que vai dos 13min30seg até 18min40seg no qual a testemunha Pauliana demonstra a disparidade de tratamento da reclamada em face da reclamante e do sr. Jhonata diante de condutas iguais, sendo que pelo histórico narrado o sr. Jhonata era funcionário mais agressivo, tanto que os dois supervisores, homens, retiraram a reclamante para uma sala até que o funcionário em questão se “acalmasse”.

O Brasil é signatário da CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres -, obrigando-se a, na forma do art. 7º., “adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher”; a “estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas,

a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação”; e de “tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa”.

Conforme dispõe o Decreto 9.571/18, que institui as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, em seu art. 5º, III, bem como art. 6º, I e X, **é obrigação empresarial promover a educação de seu corpo funcional**, clientes, terceiros e comunidade, no contexto sobre Direitos Humanos, não discriminação, respeito à liberdade religiosa e de orientação sexual, além do dever de enfrentar os impactos adversos em Direitos Humanos com os quais tenham algum envolvimento, como, na espécie, da necessidade de preservação, **respeito e reparação dos Direitos Humanos das mulheres contra todas as formas de discriminação e violência violados no contexto de suas relações de trabalho.**

A presente situação merece um olhar com perspectiva de gênero. A evidente disparidade de tratamento não pode ser admitida.

Observo que ficou demonstrado na instrução que outro empregado (sr. Jhonata), agindo da mesma forma, com uma tentativa de agressão física, teve punição distinta, saltando aos olhos que houve discriminação. Assim, não é o fato em si que foi grave como quer fazer crer a reclamada, mas sim que a tentativa de agressão praticada por um empregado homem deve ser tolerada enquanto que a conduta agressiva por uma empregada mulher deve ser passível da punição máxima aplicada.

Observo que ficou demonstrado que tanto a reclamante quanto o seu colega de trabalho tentaram praticar ofensa física, sendo que o sr. Jhonata foi contido e as latas arremessadas pela reclamante não alcançaram o objetivo.

É essa visão de estereótipos de gênero arraigada na sociedade que deve ser inibida, sendo papel do Poder Judiciário declarar nula uma punição aplicada que não atende ao requisito da não-discriminação, sobretudo quando a distinção ocorre pelo simples fato de ser mulher. Nos papéis de gênero historicamente admitidos pela sociedade, enquanto em relação à mulher sempre é esperada uma conduta de passividade e quando ela não reproduz tal comportamento estereotipado se impõe uma repressão rigorosa, com a punição máxima; em relação ao homem tal tipo de conduta não apenas é tolerada como também naturalizada, como fica evidente na análise do incidente que envolveu a reclamante e um outro empregado.

A conduta adotada pela reclamada por meio dos superiores hierárquicos dos dois funcionários, após o conflito, também foi distinta. Além de conter o empregado, chamaram a reclamante a um recinto **para que o sr. Jhonata se acalmasse.**

Todavia, depois afirmaram que a reclamante poderia voltar ao trabalho, mesmo com a ameaça de uma agressão física conforme relatado no id e61f939 - página2. Assim, além de tolerar a conduta agressiva do funcionário homem, sequer tomaram medidas para proteger a funcionária mulher e, ao contrário, ainda a puniram de forma máxima em virtude de conduta absolutamente idêntica.

Os estereótipos de gênero são tipos de crenças, profundamente arraigados na sociedade que os cria e os reproduz, acerca de atributos ou características pessoais sobre o que homens e mulheres possuem ou que a sociedade espera que eles possuam: são características de personalidade ou físicas, comportamentos, papéis, ocupações e presunções sobre a orientação sexual. O Direito, entendido como uma prática social, tem contribuído, historicamente, com a naturalização dos estereótipos ao aceitá-los acriticamente ou tomá-los como referências na construção, por exemplo, das decisões judiciais. Tal uso reforça as experiências de desigualdade e de discriminação baseadas em gênero e/ou sexo e legítimas consequências injustas às mulheres em termos de reconhecimento de dignidade e de distribuição de bens públicos. (COOK, Rebecca; CUSACK, Simone. Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales. Bogotá: Profamilia, 2010.)

Maria Teresa Féria de Almeida, Juíza Desembargadora, Presidente da Direção da Associação Portuguesa de Mulheres Juristas, em seu artigo “Julgar com perspectiva de gênero” ensina que “A ‘perspectiva de gênero’ é assim um **instrumento metodológico através do qual se pode dar visibilidade ou pôr em evidência a desigualdade e a discriminação existente numa dada relação social ou conflito.**”

Registro que a prova oral comprovou que a reclamante era pessoa querida no local de trabalho enquanto o sr. Jhonata era funcionário que tinha histórico de outros conflitos e postura agressiva. **A empresa, portanto, não estava preocupada com o histórico de cada funcionário ou em medida pedagógica em face da empregada, mas em verdadeira punição para uma conduta, inadmissível para uma mulher, tendo em vista o estereótipo de gênero, mas que foi permanentemente tolerada no ambiente da reclamada quando praticada por empregado homem.**

Seja como for, ainda que se considere que houve agressão física de “ambas as partes” (sr. Jhonata e reclamante) conforme indicado no relatório de id 527d8f0 - página 1, feito pela Reclamada, fato é que a pena aplicada revela-se discriminatória em relação ao sr. Jhonata e, portanto, não pode ser chancelada pelo Poder Judiciário.

Não se diga que a conduta agressiva não careça de punição. Trata-se verdadeiramente de conduta repreensível, mas não a merecer a medida extrema, quando conduta idêntica praticada por outro funcionário da reclamada, com histórico de comportamento agressivo, teve como consequência a advertência verbal (diálogo).

Apesar de não se tratar de ato grave o suficiente, nem para uma suspensão, quando praticado por empregado homem, o reclamado optou por medida punitiva extrema no caso da reclamante, mulher, qual seja, a ruptura do liame empregatício por justa motivação.

Certo é que é dado ao empregador, no exercício de seu poder disciplinar, o direito de aplicar penalidades aos trabalhadores. Contudo, estas devem se orientar pelo propósito pedagógico, no sentido de propiciar o ajuste do empregado às regras laborativas, atentando-se para o nexos causal entre a falta e a pena, a adequação e a proporcionalidade entre elas, além da imediatividade na punição e **ausência de discriminação**. Todavia, no caso em análise, a empresa adotou medidas punitivas diferentes para dois empregados que estavam envolvidos no mesmo episódio, **sendo evidenciado que a autora foi tratada com elemento desqualificante e injusto**.

Considerando, desse modo, os fatores acima alinhavados, entendo que o reclamado poderia ter se valido de outros meios para evitar o resultado danoso em relação ao contrato de trabalho firmado com a reclamante, ficando demonstrado ao Juízo que a dispensa por justa causa revestiu-se de excessivo rigor, em comparação com o outro empregado, **sendo que a diferença entre eles é apenas o fato de um ser homem e a outra mulher**.

Em face do acima exposto, reputo que a justa causa não foi adequadamente aplicada, pelo que acolho o pedido da reclamante, revertendo a modalidade da dispensa da reclamante, ocorrida no dia 08/08/2019, considerando-se que tal se deu sem justa causa, bem como o pagamento das seguintes parcelas rescisórias:

a) aviso prévio indenizado 39 dias, nos termos da Lei nº 12.506/2011;

- b) 13º salário proporcional (9/12);
- c) férias simples + 1/3 e férias proporcionais + 1/3 (1/12);
- d) FGTS sobre as verbas rescisórias deferidas, à exceção das férias indenizadas nos termos da OJ-SDI 195 do TST;
- e) multa de 40% sobre o FGTS do período contratual.

Esclareço que o deferimento dos períodos proporcionais considerou a projeção do aviso de forma aglutinada, embora a reclamante tenha colocado de forma separada no rol de pedidos.

Diante do teor da Súmula nº 36 deste Egrégio TRT/3ª Região, defiro à autora a multa prevista no art. 477 da CLT.

Autorizo a dedução dos valores recebidos pela reclamante sob a mesma rubrica comprovados nos autos (TRCT de id a259094).

Ante o reconhecimento da dispensa sem justa causa, condena-se a reclamada a fornecer, no prazo de 5 dias contados de sua intimação específica, o TRCT (código SJ2), a chave de conectividade, garantindo a integralidade dos depósitos fundiários, e as guias CD/SD ou proceder à comunicação da extinção da dispensa aos órgãos competentes, sob pena de indenização equivalente caso o não recebimento do seguro-desemprego decorra exclusivamente de culpa da ré.

Deverá a reclamada, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, proceder à retificação da data de baixa, de modo a constar saída em 17/09/2019 (projeção do aviso prévio indenizado, sob pena de multa diária de R\$ 50,00 (cinquenta reais) até o limite de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

A entrega física dos documentos e registro na CTPS devem ser ajustados entre os advogados e informados nos autos.

Do dano moral

Postula a reclamante o pagamento de indenização por danos morais, sob o argumento de que não cometeu qualquer ato ensejador da justa causa e, ao contrário, foi vítima de ofensas verbais e físicas praticadas pelo colega de trabalho.

Acrescenta que, não tendo a dispensa se fundado em motivo evidenciador da justa causa, impõe-se compelir a reclamada a arcar com o pagamento de indenização por danos morais.

Ficou comprovado que a dispensa foi discriminatória e injusta. Como já esclarecido é papel do Poder Judiciário, no julgamento com

perspectiva de gênero, considerando o Direito como uma prática social, evitar a naturalização dos estereótipos, a partir de uma visão crítica na construção da decisão judicial.

Considerando a dispensa injusta, conforme fundamentação no tópico anterior e, evidentemente discriminatória, considero que houve abalo emocional sofrido pela reclamante de ficar sem emprego, diante de uma falta cometida no trabalho idêntica a de um colega de trabalho, mas tratada de forma discrepante.

A reclamante era funcionária exemplar, querida pelos demais colegas, tanto que em contrato de mais de 3 anos não sofreu uma advertência sequer, mas, após anos de prestação de serviço, a autora se viu descartada, sem qualquer direito trabalhista, não porque cometeu uma falta grave, mas sim porque a conduta agressiva não foi tolerada pelo fato de ser mulher, uma vez que outro funcionário foi punido de forma mais branda.

Assim, diante do excesso praticado pela reclamada que a dispensou de forma discriminatória, em evidente abuso de direito, uma vez que o mesmo fato, no âmbito da mesma empresa, não foi punido com a mesma severidade, condeno a reclamada a indenizar a reclamante, uma vez que considero presentes os pressupostos fático-jurídicos da responsabilidade civil, quais sejam, atuação ilícita, dano e nexos de causalidade entre um e outro.

Portanto, com fulcro no Título II-A - DANO EXTRAPATRIMONIAL (arts. 223-A e seguintes) da CLT, diante da configuração dos danos morais sofridos, defiro à reclamante uma indenização no valor de R\$ 9.000,00 (nove mil reais), a qual reputo ser razoável, considerando-se o tempo de prestação dos serviços à reclamada (mais de três anos); a capacidade econômica do ofensor (grande porte - capital social superior a 600 milhões de reais) e do ofendido (salário mensal de R\$ 1.043,00); a natureza da ofensa moral, que o Juízo reputa de cunho grave, tendo em vista que foi perpetrada mediante conduta dolosa e violou a isonomia, punindo a reclamante de forma discriminatória. Registro, ainda, o caráter pedagógico a fim de que a reclamada rompa os paradigmas de estereótipo de gênero como agente de discriminação entre seus empregados.

Da compensação/dedução

Ocorre a compensação quando entre as partes há créditos e débitos recíprocos, de obrigações líquidas, vencidas e fungíveis (CCB/02,

arts. 368 e 369). No caso, o reclamado não comprovou ostentar a condição de credor da reclamante, pelo que indefiro o pedido.

A dedução cabível já foi deferida no tópico próprio.

Da assistência judiciária gratuita

Presentes os requisitos legais e não havendo prova em contrário relativamente à miserabilidade jurídica manifestada, defiro os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, isentando-a de eventuais custas processuais, uma vez que está desempregada.

Dos honorários advocatícios

Observadas as disposições contidas no § 2º do art. 791-A da CLT, defiro em favor do advogado da parte autora honorários fixados em 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença. Não há que se falar em sucumbência da parte autora relativamente ao pedido de danos morais nos termos do art. 86, parágrafo único, do CPC.

Dos recolhimentos previdenciários e fiscais

Tendo em vista o deferimento de parcela de natureza salarial, as contribuições previdenciárias serão suportadas por ambas as partes, pois contribuintes dos tributos. O réu, dada a condição de substituto tributário, deverá reter a cota-parte da parte autora e recolhê-la aos cofres públicos juntamente com a sua cota-parte, comprovando nos autos, no prazo legal, sob pena de execução *ex officio*, nos termos do art. 876, parágrafo único, da CLT. E, em atendimento ao disposto no art. 832, § 3º, da CLT, declaro que das parcelas acima deferidas têm natureza salarial, a teor do que dispõe a Lei nº 8.212/91, as seguintes: 13º salário.

Determino a retenção e recolhimento de Imposto de Renda sobre as parcelas tributáveis, conforme art. 12-A da Lei n.º 7.713/88, bem como as IN 1.127/11 e 1.145/11.

Finalmente, ressalto que não incide Imposto de Renda sobre os juros de mora, que não importam em auferimento de renda, nos termos do art. 404 do Código Civil e do entendimento consubstanciado na OJ n. 400, da SDI-I, do TST.

Da atualização monetária e dos juros de mora

A atualização monetária é devida pelo índice do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º na forma da Súmula no 381 do Colendo TST. Quanto à indenização por danos morais aplica-se a súmula 439 do TST.

Quanto ao índice da correção monetária, juros e correção monetária deverão observar os termos da decisão de mérito proferida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADCs 58 e 59 e ADIs 5.867 e 6.021, que conferiu interpretação conforme a Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei n. 13.467/2017.

Assim, até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados sobre os créditos trabalhistas deferidos os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC, que, por sua vez, abrange juros e correção monetária.

No Processo do Trabalho, todavia, a citação é automática (conforme art. 841 da CLT) e os juros devem incidir a partir do ajuizamento da ação (883 da CLT).

Assim, fazendo a interpretação da referida decisão de forma sistêmica às normas do processo trabalhista e considerando a eficácia *erga omnes* e o efeito da decisão proferida, determino a aplicação do IPCA-E para a correção das parcelas para a fase pré-judicial, e a adoção da SELIC, que engloba juros e correção monetária, a partir da data do ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

DISPOSITIVO

Isto posto, em atuação perante o Juízo da 35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG, resolvo **JULGAR PROCEDENTES** os pedidos deduzidos, no bojo da ação trabalhista proposta por **LUCIANA AZEVEDO DOS SANTOS** em face de **DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS SANTA CRUZ LTDA.**, para:

- A - REJEITAR a impugnação de valores;
- B - REJEITAR a impugnação aos documentos levada a efeito pelas partes;

- C - REVERTER a modalidade de dispensa, nos termos da fundamentação;
- D - CONDENAR a reclamada a pagar, em favor da parte reclamante, no prazo legal e conforme se apurar em liquidação de sentença por simples cálculos, observados os parâmetros traçados na fundamentação, que integram o presente *decisum*, as seguintes parcelas, atualizadas e acrescidas de juros de mora até a data do efetivo pagamento:
- I) aviso prévio indenizado 39 dias, nos termos da Lei nº 12.506/2011;
 - II) 13º salário proporcional (9/12);
 - III) férias simples + 1/3 e férias proporcionais + 1/3 (1/12);
 - IV) FGTS sobre as verbas rescisórias deferidas, à exceção das férias indenizadas nos termos da OJ-SDI 195 do TST;
 - V) multa de 40% sobre o FGTS do período contratual;
 - VI) multa do art. 477, § 8º, da CLT;
 - VII) indenização por danos morais no valor de R\$ 9.000,00 (nove mil reais).

Autorizo a dedução de valores comprovadamente quitados a idênticos títulos das verbas objeto da condenação.

Condene-se a reclamada a fornecer, no prazo de 5 dias contados de sua intimação específica, o TRCT (código SJ2), a chave de conectividade, garantindo a integralidade dos depósitos fundiários, e as guias CD/SD ou proceder à comunicação da extinção da dispensa aos órgãos competentes, sob pena de indenização equivalente caso o não recebimento do seguro-desemprego decorra exclusivamente de culpa da ré.

Deverá a reclamada, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, proceder à retificação da data de baixa, de modo a constar saída em 17/09/2019 (projeção do aviso prévio indenizado, sob pena de multa diária de R\$ 50,00 (cinquenta reais) até o limite de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

A entrega física dos documentos e registro na CTPS devem ser ajustados entre os advogados e informados nos autos.

Defiro, à parte obreira, o páblio da justiça gratuita, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT.

Honorários advocatícios na forma da fundamentação.

As verbas serão apuradas em liquidação de sentença, autorizados os descontos legais cabíveis, observando, quanto a juros e correção monetária, os termos da fundamentação.

E, em atendimento ao disposto no art. 832, § 3º, da CLT, declaro que das parcelas acima deferidas têm natureza salarial, a teor do que dispõe a Lei nº 8.212/91, as seguintes: 13º salário.

Serão deduzidos os valores nominais das parcelas previdenciárias devidas pelo segurado, mês a mês, dos créditos deferidos com natureza tributável, bem como o valor a ser recolhido, também de forma mensal, a título de IRRPF.

A reclamada deverá comprovar que efetivou os recolhimentos fiscais e previdenciários, estes últimos incluindo as parcelas da empregadora e de SAT, não havendo que se falar em incompetência conforme alegado pela reclamada, uma vez que tal parcela não é discutida como principal, mas sim como decorrência da aplicação da lei, sendo a única responsável pelo pagamento de juros de mora e atualização monetária, bem como multas incidentes, observando os índices próprios de créditos previdenciários a partir do mês subsequente ao de prestação de trabalho.

As partes ficam advertidas de que não cabem Embargos de Declaração para rever fatos, provas, a própria decisão ou, simplesmente, para contestar o que já foi decidido (arts. 77 a 81 e 1.026, § 2º, todos do CPC).

Custas, pela reclamada, no valor de R\$ 380,00, apuradas sobre o valor arbitrado provisoriamente à condenação de R\$ 19.000,00.

Publique-se. Registre-se.

Intimem-se as partes.

BELO HORIZONTE/MG, 29 de junho de 2021.

JESSICA GRAZIELLE ANDRADE MARTINS
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



REGISTROS
FOTOGRAFÍCOS
EM 80 ANOS
DE HISTÓRIA

REGISTROS FOTOGRÁFICOS EM 80 ANOS DE HISTÓRIA

Trajetória institucional e atuação da Justiça do Trabalho em Minas Gerais

DÉCADA DE 1940

Instalação da Justiça do Trabalho no Brasil: Instituída em 1º de Maio de 1941, inicialmente vinculada ao Ministério do Trabalho, a Justiça do Trabalho, já na sua criação, tinha como princípios a conciliação, o fácil acesso, a gratuidade, a oralidade e a maior informalidade no julgamento. Sua instalação foi anunciada em um célebre discurso proferido por Getúlio Vargas no estádio do Vasco da Gama (São Januário).



Autoria desconhecida. O presidente Getúlio Vargas discursa durante as comemorações do Dia do Trabalho em 1941, quando anuncia a instalação da Justiça do Trabalho em todo o território nacional. Rio de Janeiro, RJ, 1º de maio de 1941. Acervo Arquivo Nacional, Rio de Janeiro, RJ.

[...] A Justiça do Trabalho, que declaro instalada neste histórico 1º de Maio, tem essa missão. Cumpre-lhe defender de todos os perigos a nossa modelar legislação social trabalhista, aprimorá-la pela jurisprudência coerente e pela retidão e firmeza das sentenças. Da nova magistratura outra coisa não esperam governo, empregados e empregadores. (Discurso do Presidente Getúlio Vargas, na cerimônia de instalação da Justiça do Trabalho)

O TRT da 3ª Região foi um dos oito regionais instalados já em 1941, inicialmente, com o nome de Conselho Regional do Trabalho (CRT). Na época, a sua jurisdição contemplava os estados de Minas Gerais e de Goiás, com sede na capital mineira. A primeira instância era composta por duas Juntas de Conciliação e Julgamento em Belo Horizonte e uma em Goiânia.



Autoria desconhecida. Comemoração do dia 1º de maio de 1941, no Estádio São Januário, onde Getúlio Vargas anunciou a instalação da Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1º de maio de 1941. Acervo Arquivo Nacional, Rio de Janeiro, RJ.

Primeira sede da Justiça do Trabalho da 3ª Região (1941-1943):

A primeira sede do, na época, Conselho Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais e Goiás) localizava-se na Av. João Pinheiro, 276 - Belo Horizonte. A casa, construída em estilo eclético, abrigou a referida sede de junho de 1941 a abril de 1943. Hoje em dia, o endereço deu lugar a um edifício. A servidora Ormy Ribeiro de Castro, que atuou no TRT-MG de 1943 a 1975, lembrou, no

depoimento a seguir, o cotidiano de trabalho na primeira sede da Instituição:

Era uma casa de família [primeira sede, Av. João Pinheiro], boa, grande, espaçosa, onde cabia o Tribunal, as duas Juntas e a Procuradoria. Nos fundos havia um barracão, onde funcionava o lanche da gente. (Trecho do depoimento de Ormy Ribeiro de Castro ao Programa História Oral do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais. 1997).



Autoria desconhecida. **Primeira sede da Justiça do Trabalho da 3ª Região:** Avenida João Pinheiro, 276. Belo Horizonte, MG, 1941. Acervo do Museu Histórico Abílio Barreto. Belo Horizonte, MG.

Processo mais antigo da Justiça do Trabalho da 3ª Região:

Os autos do processo nº JCJ-208/1936 são os mais antigos existentes na Justiça do Trabalho da 3ª Região. O processo se iniciou em 21/7/1936, e a decisão foi proferida em 18/6/1937, ainda na estrutura das Juntas de Conciliação e Julgamento, órgãos instaurados pelo Decreto 22.132/1932 para dirimir questões trabalhistas em que fossem partes empregados sindicalizados. Nesse período, embora as Juntas tivessem autoridade para impor a solução dos conflitos às partes, ainda não possuíam atribuições de executar suas decisões. Entretanto, em 1941, após a efetiva instalação da Justiça do Trabalho, a referida decisão passou a integrar os autos do Processo nº JCJ-188/1941, no qual foram expedidos mandados de citação para cumprimento de decisão. Da leitura desses mandados, extrai-se o deferimento do pedido, formulado pelo Reclamante, de indenização pela ausência de aviso prévio na dispensa imotivada.



Reprodução de detalhe do Processo nº JCJ-208 de 1936: processo trabalhista mais antigo da Justiça do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, MG: 1936. Acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG.

Sede da Justiça do Trabalho da 3ª Região de 1943 a 1962: Em 1943, a Justiça do Trabalho da 3ª Região seria trasladada para uma nova sede, considerada "(...) de instalações amplas, decentes e condignas de sua alta investidura." (BRASIL, 1943, p. 30). A inauguração, ocorrida em 1º de maio, foi comemorada festivamente junto ao "Dia do Trabalho" e ao segundo aniversário da justiça trabalhista. Situada no segundo andar do Edifício Lux, na Rua Tupinambás, 631 - Centro de Belo Horizonte, a sede da 3ª Região ali funcionaria até abril de 1962.



Autoria desconhecida. **Panorâmica de audiência na 1ª Instância na 3ª JC;** R. Tupinambás, 631, Belo Horizonte, MG, [1955-1956?]. Acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG.

DÉCADA DE 1950

Atuação da Justiça do Trabalho na greve dos trabalhadores da mineração de 1953: Cinco mil mineiros da região de Nova Lima entraram em greve, no dia 14 de outubro de 1953, reivindicando, entre outras exigências, o pagamento imediato de uma gratificação denominada "Plano Canadense", calculada com base na extração do minério, também nos períodos de férias e no repouso semanal remunerado, incluindo os atrasados; o pagamento dos dias de greve e o abono família, conforme consta do documento remetido pelo sindicato da categoria ao Delegado Regional do Ministério do Trabalho (BRASIL, 1953, p. 18). Após negociações estabelecidas pela Delegacia do Ministério do Trabalho entre as partes, sem que se alcançasse a conciliação, o dissídio coletivo nº DR-11.315/1953 foi remetido à Justiça do Trabalho em 26 de outubro, dando origem aos autos do processo nº TRT 1.669/1953.



Autoria desconhecida. **Greve dos mineiros de Nova Lima:** vista aérea da passeata dos mineiros da Mina de Morro Velho, subindo a Rua dos Goitacases, em frente à antiga sede do jornal O Diário. Belo Horizonte, MG, 3 nov. 1953. Acervo do Jornal Diário de Minas. Belo Horizonte, MG.

O significativo aumento da inflação e do custo de vida, entre os anos de 1948 a 1953, aliado ao contexto de redemocratização do país a partir de 1946 levaram a uma série de greves no ano 1953 (FAUSTO,

2009). A paralisação dos mineiros de Nova Lima, em outubro de 1953, insere-se nessa conjuntura econômica e política. Afinal, os operários da mina de Morro Velho vinham solidificando práticas de mobilização trabalhista ao menos desde a década de 1930, de modo que, nos anos 1950, esses trabalhadores já possuíam uma tradição de ação coletiva organizada. Conforme nos informa Yonne Grossi (1981, p. 223), “[...] o ambiente político na década de 1950 era profundamente tenso na mina de Morro Velho. Greves e conflitos com a empresa tornaram-se episódios constantes [...]”. Essa tensão se revela nos autos do dissídio coletivo nº TRT 1.669/1953, de cuja leitura se extrai que foram diversas as tentativas de conciliação entre as partes, tanto na esfera administrativa, perante a 18ª Delegacia Regional do Trabalho, quanto no âmbito judicial, perante o TRT da 3ª Região. Finalmente, em 12 de novembro de 1953, a Companhia Morro Velho e o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Extração do Ouro e Metais Preciosos de Nova Lima firmaram um acordo, o qual foi homologado pela Justiça do Trabalho em 26 de fevereiro de 1954 (BRASIL, 1953, p. 141).



Autoria desconhecida. Greve dos mineiros de Nova Lima: vista aérea da passeata dos mineiros da Mina de Morro Velho, subindo a Rua dos Goitacases, no quarteirão entre as ruas Bahia e Espírito Santo, em frente à antiga sede do jornal O Diário. Belo Horizonte, MG, 3 nov. 1953. Acervo do Jornal Diário de Minas. Belo Horizonte, MG.

DÉCADA DE 1960

Atuação da Justiça do Trabalho na greve operária de Contagem em 1968:

Em 16 de abril de 1968, durante a ditadura civil militar brasileira (1964-1985), cerca de 1.200 trabalhadores da região industrial de Contagem paralisaram as atividades de forma "súbita e repentina", tendo como principal reivindicação um aumento salarial de 25% (BRASIL, 1968). Já no dia seguinte, a Procuradoria Regional do Trabalho requereu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região a instauração de um dissídio coletivo alegando que os operários iniciaram a paralisação sem observância dos trâmites previstos na Lei nº 4.330 de 1964 (BRASIL, 1964), que regulamentava o direito de greve naquele período. Em 18 de abril, as partes

foram notificadas a comparecer à sede do TRT para a audiência de conciliação e julgamento do processo. De acordo com o jornal O Diário, de 19 de abril de 1968 (OLIVEIRA, 2010), mais de 200 trabalhadores compareceram à audiência, na qual o Sindicato dos Trabalhadores alegou ter sido surpreendido com a paralisação e, embora tenha concordado que a greve não seguiu os trâmites exigidos pela legislação vigente, reconheceu "[...] a justiça desse movimento que é o de reivindicação salarial" (BRASIL, 1968, f. 10). Já o representante da empregadora negou a possibilidade de acordo com os trabalhadores, "[...] senão quando deliberarem voltar ao trabalho" (BRASIL, 1968, f. 10). Em um período de congelamento de salários e de aumento do custo

de vida, o movimento de Contagem foi uma das mais importantes greves ocorridas em 1968, devido à grande mobilização dos trabalhadores em um contexto de governo autoritário. De acordo com Oliveira (2010), quatro dias após o início da paralisação, o número de grevistas já somava 4.500. Devido à gravidade da situação, houve uma intervenção federal, por meio da presença do ministro do trabalho, Jarbas Passarinho, em Belo Horizonte. No dia 24 de abril, o Sindicato dos Trabalhadores informou, nos autos do dissídio coletivo nº TRT 638/1968 (BRASIL, 1968), que os empregados decidiram, em Assembleia Geral, pela continuação da paralisação e que o movimento grevista já havia se alastrado por mais 19 empresas. Após a manifestação do Sindicato operário, o TRT da 3ª Região concluiu pela inobservância das normas processuais relativas aos Dissídios Coletivos e determinou o arquivamento dos autos. No dia 25 de abril, os trabalhadores retornaram às atividades após alcançarem um reajuste salarial de cerca de 10%.



Niquinho. Greve na Belgo Mineira. S.L., 19 abr. 1968. Acervo do jornal Diário de Minas. Belo Horizonte, MG.

Sede do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de 1962 a 1986:

O crescimento do TRT da 3ª Região, durante suas duas primeiras décadas de atuação, justificou uma nova mudança de sede em abril de 1962. De acordo com o Relatório Anual (BRASIL, 1962), as instalações anteriores, resumidas a apenas um andar, já não acomodavam

devidamente os serviços e setores. A Justiça do Trabalho passaria, então, a funcionar no edifício situado na Rua Curitiba, 835, região central de Belo Horizonte, onde permaneceria por 24 anos. Atualmente, embora não abrigue a sede do Tribunal, o edifício continua pertencendo à Justiça do Trabalho e acomoda unidades administrativas.



Autoria desconhecida. Edifício-sede do TRT 3ª Região de 1962 a 1986: Rua Curitiba, 835. Belo Horizonte, MG, [1974?]. Acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG.

DÉCADA DE 1970



Autoria desconhecida. **Greve dos metalúrgicos:** manifestação em frente à Igreja de São José, Av. Afonso Pena, Centro, Belo Horizonte, MG, 3 set. 1979. Acervo do jornal Estado de Minas, Belo Horizonte, MG.

Atuação da Justiça do Trabalho nas greves dos metalúrgicos em 1978 e 1979: No final do governo Geisel (1974-1979), quando ocorria o processo de reabertura política, percebe-se, nos mundos do trabalho, uma retomada do movimento sindical, mas com novas características. Surgido no ABCD Paulista, cidades industriais do estado de São Paulo, aquele que ficou conhecido como “novo sindicalismo” se caracterizou pela busca de uma negociação direta com o empresariado e por uma organização a partir do “chão de fábrica”, com as decisões sendo tomadas em grandes assembleias de operários (CARVALHO, 2001). Nesse contexto de organização sindical, os metalúrgicos de São Bernardo e Diadema (SP)

organizaram uma campanha de reajuste salarial que culminou nas grandes greves de 1978 e 1979. O movimento grevista iniciado na região industrial de São Paulo espalhou-se por outras partes do país, como Minas Gerais, e também avivou paralisações de outras categorias profissionais. Em Minas, os metalúrgicos foram responsáveis por duas paralisações no ano de 1978, uma em João Monlevade e outra em Betim. Nessa última greve, deflagrada em 23 de outubro de 1978, as reivindicações dos trabalhadores deram origem ao dissídio coletivo nº TRT-030/1978, instaurado em 29 de setembro de 1978 pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Betim contra o Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares e diversas outras empresas. Em 27 de outubro de 1978, os pedidos foram julgados parcialmente procedentes pelo TRT da 3ª Região. Após recurso de várias partes, o Tribunal Superior do Trabalho proferiu sua decisão em 14 de fevereiro de 1980 (BRASIL, 1978).

Como argumenta Le Ven (1987 *apud* OLIVEIRA, 2006, p. 47), as mencionadas greves de 1978 “[...] abriram o caminho para o movimento grevista de 1979, que vai retomar as mesmas pautas de reivindicações: aumento salarial, melhorias das condições de trabalho e maior representatividade nos locais de trabalho”. O ciclo grevista de 1979 refletiu, inclusive, na atuação do TRT da 3ª Região, pois, ao longo daquele ano, foram suscitados, perante esse Regional, dez dissídios coletivos relativos a greves deflagradas no setor da metalurgia, que envolveram sindicatos dos metalúrgicos de Belo Horizonte, Betim, Barão de Cocais, Divinópolis, Poços de Caldas, Sabará e João Monlevade.¹



Autoria desconhecida. **Greve dos metalúrgicos:** TRT da 3ª Região julga o dissídio coletivo dos metalúrgicos. Belo Horizonte, MG, 28 out. 1978. Acervo do jornal Estado de Minas, Belo Horizonte, MG.

¹ Dissídio coletivo nº TRT-09/1979; Dissídio coletivo nº TRT-020/1979; Dissídio coletivo nº TRT-024/1979; Dissídio coletivo nº TRT-033/1979; Dissídio coletivo nº TRT-035/1979; Dissídio coletivo nº TRT-048/1979; Dissídio coletivo nº TRT-049/1979; Dissídio coletivo nº TRT-053/1979; Dissídio coletivo nº TRT-055/1979; e Dissídio coletivo nº TRT-056/1979.

DÉCADA DE 1980

Atuação da Justiça do Trabalho na greve dos metalúrgicos em 1987: A segunda metade dos anos 1980 no Brasil foi marcada, na esfera econômica, pela escalada dos índices inflacionários, o que justificou a implementação, pelo governo Sarney (1985-1990), de uma estratégia de estabilização econômica denominada Plano Cruzado. Lançado em fevereiro de 1986, o Plano Cruzado não evitou, entretanto, a decomposição da economia, de modo que, em novembro do mesmo ano, o governo federal anunciou o Plano Cruzado II, o qual "[...] elevou todas as tarifas dos serviços públicos, descongelou os preços dos produtos e autorizou os aumentos. A combinação entre descongelamento e mudança nos índices de preços faria disparar a inflação [...]" (SCHWARCZ;



SILVEIRA, Cristina; GONTIJO, Jorge; GODOY, Vera; LOPES, Sidney. **Greve dos metalúrgicos:** metalúrgicos de Betim-MG fazem manifestação na porta do TRT, por ocasião de julgamento de dissídio coletivo da categoria. Belo Horizonte, MG, 13 de agosto de 1987. Acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG.

STARLING, 2015, p. 491). A expressiva alta da inflação, o fracasso dos planos econômicos, o temor de uma hiperinflação e a corrosão salarial representaram uma combinação propícia para fortes mobilizações sociais e movimentos grevistas no ano de 1987 (GREVE, 2009). É nesse contexto econômico que se insere a greve dos metalúrgicos de Betim, deflagrada em 24 de julho de 1987. A paralisação dos trabalhadores das empresas "Siderúrgica Amaral S.A." e "Metalsider Ltda." deu origem ao dissídio coletivo nº TRT-44/1987, perante o TRT da 3ª Região. Os empregados reivindicavam o pagamento de resíduo inflacionário, sob o seguinte argumento: Com a edição do Plano Bresser, que acabou com os "gatilhos", ficou a categoria profissional com os salários defasados em 23,57% e, enquanto está sendo mantido o congelamento

dos salários, o mesmo não ocorre com os gêneros de primeira necessidade, indispensáveis à própria vida dos trabalhadores (BRASIL, 1987, p. 83). Em 17 de agosto de 1987, o movimento paredista se encerrou, com a realização de acordo entre as partes, o qual foi homologado pelo TRT da 3ª Região em 02 de setembro do mesmo ano (BRASIL, 1987, p. 157).

Sede do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de 1986 aos dias atuais:

No decurso da década de 1980, o TRT da 3ª Região passaria por uma nova transferência de sede. Situado na Avenida Getúlio Vargas, 225 - bairro Funcionários, o

edifício foi inaugurado em 24 de maio de 1985, mas a instalação das unidades administrativas e judiciárias ocorreu em 26 de junho de 1986 (BRASIL, 1986, p. 3). O local abriga as instalações do Tribunal até os dias de hoje.



CASTRO, Alfredo. Vista da fachada do prédio da sede do TRT da 3ª Região, na Av. Getúlio Vargas, 225, bairro Funcionários. Belo Horizonte, MG, maio de 1997. Acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG.

DÉCADA DE 1990

Atuação da Justiça do Trabalho na greve dos bancários e no contexto de privatizações da década de 1990:

A década de 1990, no Brasil, foi marcada pela implementação de políticas neoliberais, centradas na privatização de setores estratégicos da economia, como, por exemplo: os setores de telefonia, energia, rodoviário e bancário. Em Minas Gerais, a privatização do Banco do Estado de Minas Gerais (BEMGE),

em 1998, enfrentou muita resistência por parte dos sindicatos dos bancários nos anos que a antecederam. Para os trabalhadores, a fusão do banco estadual com o Banco Itaú significaria a dispensa de muitos funcionários e a perda do patrimônio estatal e dos cidadãos mineiros (ABREU, 2010), razão pela qual foram realizadas diversas greves e manifestações contrárias ao movimento privatista. Os reflexos dessa oposição chegaram ao TRT da 3ª Região por meio do dissídio coletivo de greve nº TRT- 049/1996, suscitado pelo Sindicato dos Bancos no Estado de Minas Gerais contra os Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de diversas cidades do estado. Diante da paralisação dos trabalhadores, o sindicato patronal requereu ordem judicial liminar de retorno dos grevistas ao trabalho, declaração de abusividade da greve e acolhimento das cláusulas do acordo coletivo indicado. Entretanto, no decorrer da ação, houve negociação direta entre as partes, razão pela qual o processo foi extinto, sem julgamento do mérito. Anexado aos autos, há um vasto material jornalístico sobre a difusão do movimento grevista dos bancários por todo o país e publicações sindicais que evidenciam, como pano de fundo, as disputas em torno da proposta de privatização do BEMGE.



Autoria desconhecida. **Manifestação dos bancários contra as privatizações.** Brasília, DF, [1996?]. Acervo do Centro de Referência e Memória Sindical do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte e Região. Belo Horizonte, MG.



DIAS, Nívea. **Bemge - Manifestação na Agência Afonso Arinos.** Belo Horizonte, MG, 28 de junho de 1996. Acervo do Centro de Referência e Memória Sindical do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte e Região. Belo Horizonte, MG.

Processo de informatização do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: O processo de informatização da Justiça do Trabalho mineira se iniciou na segunda metade da década de 1980. Nesse período, foram adquiridos o primeiro computador e a primeira impressora do TRT e inaugurado o Sistema Informatizado de Controle de Distribuição de Processos de 1ª Instância



Autoria desconhecida. **Informatização na área judiciária:** fotos para Relatório de Gestão 1991/1993. Belo Horizonte, MG [entre maio-jun.1993]. Acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.

(1988). Foi na década de 1990, contudo, que a informatização se intensificou, como se depreende das afirmações apresentadas no Relatório de Gestão de 1991/1993: "Informatização na área judiciária, rapidez e eficiência no atendimento às partes" (p.7) ou "No Tribunal Pleno, o tempo para redação dos despachos diminuiu de três dias para quatro horas" (p. 9). Na mesma linha, o Relatório de Gestão de 1995/1997 informa que, ao final de 1997, das 57 localidades onde havia juntas de conciliação e julgamento (atuais varas do trabalho), 32 já estavam informatizadas.



Autoria desconhecida. **Informatização na área judiciária:** juiz do trabalho substituto presidindo uma audiência, auxiliado pelo datilógrafo, com a presença do juiz classista representante dos empregados: fotos para Relatório de Gestão 1991/1993. Belo Horizonte, MG, [entre maio-jun.1993]. Acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.

DÉCADA DE 2000

Atuação da Justiça do Trabalho na greve dos rodoviários, após a implementação da Emenda Constitucional nº 45: A Emenda Constitucional nº 45/2004, também chamada de "Reforma do Poder Judiciário", trouxe grandes mudanças na atuação da Justiça do Trabalho, especialmente no que diz respeito à ampliação da sua competência. Publicadas e colocadas em vigor ao final de 2004, as modificações jurídicas advindas da EC nº 45/04 demandaram, inclusive, a promoção de eventos formativos, como os dois seminários promovidos pela Escola Judicial do TRT3, já no primeiro semestre de 2005, com o objetivo de ampliar o debate. As novas normas também foram alvo de discussão já nos primeiros julgamentos do TRT da 3ª Região em 2005, como, por exemplo, no Dissídio Coletivo nº TRT-318/2005. Suscitado pelo Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros de Belo Horizonte - SETRABH em face do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Belo Horizonte - STTRBH, o dissídio teve origem no movimento grevista dos rodoviários, deflagrado ao final do mês de março de 2005, em Belo Horizonte. Em sua defesa, o Sindicato dos Trabalhadores arguiu preliminar de impossibilidade de ajuizamento da ação, sob o fundamento de que, com base na nova redação dada ao art. 114, §2º, da Constituição Federal, o Sindicato Patronal não teria legitimidade para a propositura do Dissídio

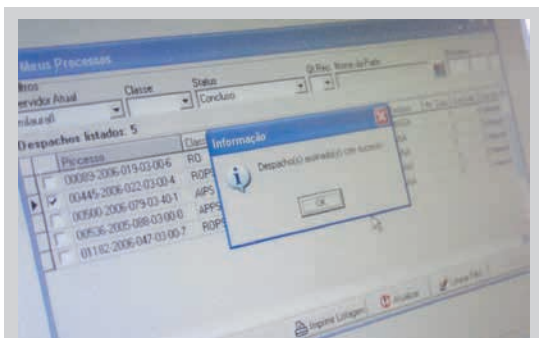


Autoria desconhecida. **Seminário "Estudos Sobre a Emenda Constitucional 45/2004"**: flagrante da mesa com os magistrados Márcio Ribeiro do Valle, José Murilo de Moraes, Márcio Túlio Viana e Antônio Álvares da Silva. Belo Horizonte, MG, 29 abr. 2005. Acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG.

Coletivo sem o consenso de ambas as partes. Contudo, o entendimento majoritário da Seção Especializada de Dissídios Coletivos foi no sentido de que não houve alteração nas hipóteses de instauração de dissídios coletivos, permanecendo facultado às partes o seu ajuizamento de comum acordo ou, na impossibilidade de consenso, por iniciativa de apenas uma das partes.



Autoria desconhecida. **Seminário "Estudos Sobre a Emenda Constitucional 45/2004"**: flagrante da plateia. Belo Horizonte, MG, 29 abr. 2005. Acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG.

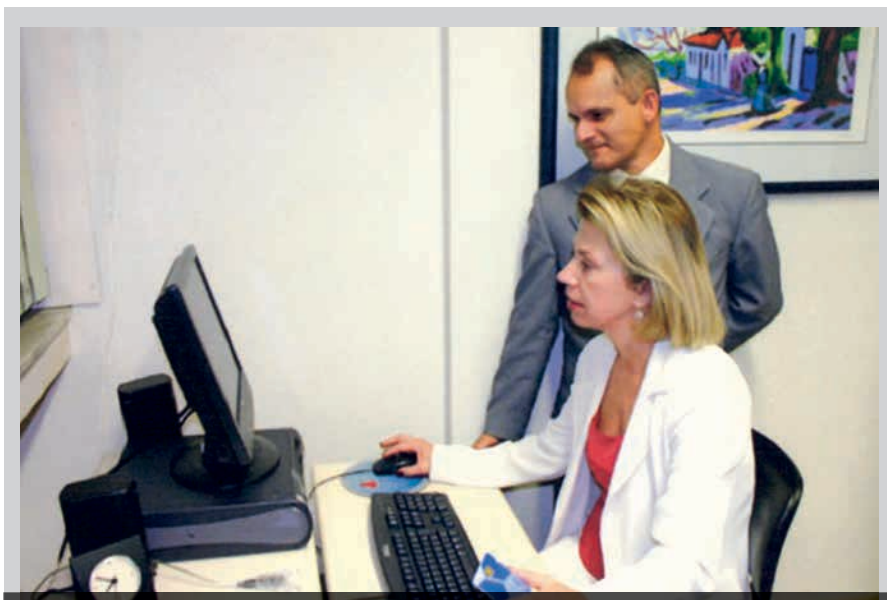


FERNANDES, Jânio. 1ª assinatura digital no Sistema e-rec: flash da tela do computador com a sinalização de que o procedimento foi efetuado com sucesso. Belo Horizonte, MG, 16 nov. 2006. Acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG.

Início da assinatura digital no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: A

primeira assinatura digital efetuada em recurso de revista ocorreu, no âmbito do TRT da 3ª Região, em 16 de novembro de 2006. O sistema ao qual a assinatura eletrônica estava atrelada possibilitava o envio das peças processuais ao TST em meio digital. A inovação significou o "[...] primeiro

passo para a implantação do processo virtual na Justiça do Trabalho [...]" (VICE-PRESIDÊNCIA ..., 2006) e se inseriu no cenário das novas tecnologias da informação que, desde a década de 1990, vinham modificando os procedimentos judiciais e administrativos na Justiça do Trabalho.



FERNANDES, Jânio. 1ª assinatura digital no Sistema e-rec: Maria Laura Franco Lima de Faria, desembargadora vice-presidente judicial do TRT 3ª Região, no ato da primeira assinatura. Belo Horizonte, MG, 16 nov. 2006. Acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG.

DÉCADA DE 2010

Atuação da Justiça do Trabalho na greve dos metroviários, em 2017: Em 2017, estavam em curso discussões em torno da reforma da legislação trabalhista, em vigor a partir da Lei 13.467/2017, e da reforma previdenciária, que seria aprovada pela EC 103/2019. Em 15 de março de 2017, a categoria dos metroviários promoveu uma paralisação dos serviços, em Belo Horizonte, em adesão às convocações nacionais de greve geral contra as citadas reformas da legislação trabalhista e previdenciária. Nesse cenário, a Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU suscitou o Dissídio Coletivo nº TRT-10444/2017 em face do Sindicato dos Empregados em Empresas de Transportes Metroviários e Conexos de Minas Gerais - SINDIMETRO. A Seção Especializada de Dissídios Coletivos do TRT da 3ª Região acolheu pedido de declaração de abusividade do movimento paredista, sob o fundamento de que “[...] a greve teve caráter político, não versando sobre pretensões econômicas da categoria, razão pela qual restou frontalmente violado o art. 3º da lei supramencionada, que pressupõe a existência de negociação antes de deflagrar a greve” (BRASIL, 2017, p. 489). Nesse mesmo ano, contudo, os metroviários promoveram outras paralisações, alegando insatisfação com a negociação salarial.



LIMA, Marcus W. **Paralisação dos metroviários em adesão às convocações de greve geral contra as reformas trabalhista e previdenciária. Belo Horizonte, MG, 15 de março de 2017.** Acervo do Sindicato dos Empregados em Empresas de Transportes Metroviários e Conexos de Minas Gerais (SINDIMETRO), Belo Horizonte, MG.

Implementação do Processo Judicial Eletrônico (PJe) no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: Em 2012, um novo marco no processo de informatização do TRT da 3ª Região se deu com a implementação do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT). Desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em parceria com diferentes tribunais, o Processo Judicial Eletrônico (PJe) é um sistema informatizado de tramitação processual utilizado no âmbito de todo o Poder Judiciário, ainda que conte com especificidades conforme cada ramo da Justiça. No TRT3, o sistema iniciou seu funcionamento no dia 05 de setembro de 2012 na Vara do Trabalho de Nova Lima e nos mandados de segurança de competência da 1ª Seção de Dissídios Individuais (SDI).



MORAIS, Madson. **Audiência utilizando o PJe-JT.** 2017. Nova Lima, MG. Acervo Centro de Memória da Justiça do Trabalho de Minas Gerais.

REFERÊNCIAS

*DÉCADA DE 1940

(BRASIL) Conselho Regional do Trabalho da Terceira Região. **Relatório anual**. Belo Horizonte: CRT3, 1943.

*DÉCADA DE 1950

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Dissídio coletivo nº 1669/1953**. Suscitante: St. John Del Rey Mining Company Limited. Suscitado: Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Extração do Ouro e Metais Preciosos de Nova Lima. Belo Horizonte, MG, 26 de outubro de 1953. Procedência: 18ª Delegacia Regional (Dissídio coletivo nº DR-11.315/1953).

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 13. ed. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2009. (Didática, 1).

GROSSI, Yonne de Souza. **Mina de Morro Velho: a extração do homem: uma história de experiência operária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

*DÉCADA DE 1960

BRASIL. Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 4713, 3 jun. 1964. Revogado pela Lei nº 7.783, de 28 jun. 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4330.htm. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Dissídio coletivo nº 638/1968**. Suscitante: Procuradoria Regional do Trabalho. Suscitado: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Belo Horizonte e Cia. Siderúrgica Belgo Mineira. Belo Horizonte, MG, 17 de abril de 1968.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Relatório anual**. Belo Horizonte: TRT3, 1962.

OLIVEIRA, Edgard Leite de. **Conflito social, memória e experiência: as greves dos metalúrgicos de Contagem em 1968**. 2010. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

***DÉCADA DE 1970**

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Dissídio coletivo nº 030/1978**. Suscitante: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Betim. Suscitado: Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares e outros. Belo Horizonte, MG, 29 de setembro de 1978.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

OLIVEIRA, Ricardo Cordeiro de. **A memória da construção e a construção da memória: a greve dos operários da construção civil de Belo Horizonte em 1979**. 2006. Dissertação (Mestrado em Memória Social) - Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

***DÉCADA DE 1980**

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Dissídio coletivo nº 044/1987**. Suscitante: Ministério Público do Trabalho. Suscitado: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Betim e outras. Belo Horizonte, MG, 03 de agosto de 1987.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Relatório anual**. Belo Horizonte: TRT3, 1986.

GREVE. *In*: [ACERVO do] Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC) da Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro: FGV, 2009. Acervo verbete. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/greve>. Acesso em: 02 ago. 2021.

SCHWARCZ, Lília Moritz; STARLING, Heloísa Murgel. **Brasil: uma biografia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

***DÉCADA DE 1990**

ABREU, Mayara Ferreira de. **A identidade em questão: privatização e fusão bancária na década de 1990**. 2010. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Dissídio coletivo nº 049/1996**. Suscitante: Sindicato dos Bancos no Estado de Minas Gerais. Suscitado: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e outros. Belo Horizonte, MG, 02 de outubro de 1996.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Relatório de gestão: 1995-1997**. Belo Horizonte: TRT3, 1997.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Relatório de gestão: 1991-1993**. Belo Horizonte: TRT3, 1993.

***DÉCADA DE 2000**

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Dissídio coletivo nº 318/2005 (00318-2005-000-03-00-7 DC)**. Suscitante: Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros de Belo Horizonte - SETRABH. Suscitado: Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Belo Horizonte - STTRBH. Belo Horizonte, MG, 23 de março de 2005.

VICE-PRESIDÊNCIA Judicial efetua primeira assinatura eletrônica em recurso de revista. [Belo Horizonte], 16 nov. 2006. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas-2006-2008/vice-presidencia-judicial-efetua-primeira-assinatura-eletronica-em-recurso-de-revista-16-11-2006-21-18-acs>. Acesso em: 09 ago. 2021.

***DÉCADA DE 2010**

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Dissídio coletivo nº 10444/2017 (0010444-93.2017.5.03.0000)**. Suscitante: Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU. Suscitado: Sindicato dos Empregados em Empresas de Transportes Metroviários e Conexos de Minas Gerais - SINDIMETRO. Belo Horizonte, MG, 03 de agosto de 1987.



HISTÓRIA ORAL - PERSONALIDADES DA JUSTIÇA DO TRABALHO

HISTÓRIA ORAL

ENTREVISTAS E COMENTÁRIOS

- Entrevista - Ministro do TST Luiz Philippe Vieira de Mello
<https://youtu.be/cInSizEAXAA>

Comentário - Ministro do TST Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
<https://youtu.be/GgDr87Ab50Q>

- Entrevista - Ministro do TST José Luciano de Castilho Pereira
<https://youtu.be/CR4sJNkdags>

Comentário - Juíza do Trabalho do TRT-MG Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro
<https://youtu.be/ULd6nnWhhJk>

- Entrevista - Desembargador do TRT-MG José Maria Caldeira
<https://youtu.be/zcmCBRMiuLQ>


Comentário - Desembargador aposentado do TRT-MG José Maria Caldeira

A criação da Justiça do Trabalho representou um marco na história jurídica do Brasil. Desde então, as partes tenderam a recompor seus interesses litigantes, ante a subordinação de uma das mais adiantadas legislações abraçadas pelo mundo moderno. Hoje, emerge igualmente a profunda sensibilidade dos eminentes julgadores, atentos ao lastro que a lei e o direito impõem. Daí que a celebração dos 80 anos da existência da Justiça do Trabalho exalta uma data memorável para todos os admiradores e seguidores da fidelidade da lei e do direito.



Dr. José Maria Caldeira

Desembargador aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região



OUTRAS REFERÊNCIAS
INDICADAS PELA
BIBLIOTECA DO TRT DA
3ª REGIÃO SOBRE OS
80 ANOS DA JUSTIÇA
DO TRABALHO

REFERÊNCIAS DE LEGISLAÇÃO

Principais atos legislativos da evolução histórica da Justiça do Trabalho*

BRASIL. *Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923*. Crêa o Conselho Nacional do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1923]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16027.html. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 4.859 de 26 de setembro de 1924*. Declara feriado nacional o dia 1º de Maio. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1924]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4859-26-setembro-1924-567741-publicacaooriginal-91057-pl.html>. Acesso em: 13 abr. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 18.074, de 19 de janeiro de 1928*. Dá novo regulamento ao Conselho Nacional do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1928]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D18074.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 19.433, de 26 novembro de 1930*. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1930]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 fev. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 19.667, de 04 de fevereiro de 1931*. Organiza o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1931]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19667impresao.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

* Fonte: BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Comitê Gestor do Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho (CGMnac-JT). Rede de Bibliotecas da Justiça do Trabalho (REBIJUTRA); PIREs, Adriana Cristina Bósio; SARMENTO, Adriana Godoy da Silveira; PIMENTA, Márcia Lúcia Neves (org.); CORRÊA, Renyr Figuerêdo (coord.). *Bibliografia da história da Justiça do Trabalho: edição comemorativa dos 80 anos de Justiça Social no Brasil*. Brasília, DF: CSJT, 2021. 1 recurso online. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/186014>. Acesso em: 13 maio 2021.

BRASIL. *Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932*. Institue Comissões Mistas de Conciliação e dá outras providências. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1932]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 8 abr. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 21.690 de 1º de agosto de 1932*. Cria Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio nos Estados e no Território do Acre, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1932]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21690-1-agosto-1932-526766-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 8 abr. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932*. Institue Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1934]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html>. Acesso em: 8 abr. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 23.288, de 26 de outubro de 1933*. Cria, no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, mais cinco Inspetorias Regionais, com o respectivo pessoal, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1933]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23288-26-outubro-1933-526809-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 8 abr. 2021.

BRASIL. [Constituição (1934)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934*. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1934]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. [Constituição (1937)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937*. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1937]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 1.237, de 02 de maio de 1939*. Organiza a Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del1237.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 2.162, de 1º de maio de 1940*. Institue o salário mínimo e dá outras providências. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1940]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2162-1-maio-1940-412194-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 6.596, de 12 de dezembro de 1940*. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2012]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D6596.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 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: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 9.797, de 09 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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9797.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. [Constituição (1946)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946*. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1946]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. [Constituição (1967)]. *Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967*. Brasília, DF: Presidência da República, [1967]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969*. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Brasília, DF: Presidência da República, [1969]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Lei nº 6.241, de 22 de setembro de 1975*. Cria a 9ª Região da Justiça do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho respectivo e institui a correspondente Procuradoria Regional do Ministério Público e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1975]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6241.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 6.915, de 1º de junho de 1981*. Cria a 11ª Região da Justiça do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho respectivo, institui a correspondente Procuradoria Regional do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6915.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 6.927, de 7 de julho de 1981*. Cria a 10ª Região da Justiça do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho respectivo e institui a correspondente Procuradoria Regional do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6927.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 6.928, de 7 de julho de 1981*. Cria a 12ª Região da Justiça do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho respectivo, Institui a correspondente Procuradoria Regional do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6928.htm. Acesso em: 12 mar. 2021.

BRASIL. *Lei 7.324, de 18 de junho de 1985*. Cria a 13ª Região da Justiça do Trabalho e o respectivo Tribunal do Trabalho. Instituiu a Correspondente Procuradoria Regional do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1985]. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7324.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 7.520, de 15 de julho de 1986*. Cria a 15ª Região da Justiça do Trabalho, institui a correspondente Procuradoria Regional do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1986]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7520.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. *Lei 7.523, de 17 de julho de 1986*. Cria a 14ª Região da Justiça do Trabalho e o respectivo Tribunal do Trabalho, instituiu a correspondente Procuradoria Regional do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1986]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7523.htm. Acesso em: 22 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 7.671, de 21 de setembro de 1988*. Cria a 16ª Região da Justiça do Trabalho, institui a correspondente Procuradoria Regional do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7671.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Lei nº 7.872, de 8 de novembro de 1989*. Cria a 17ª Região da Justiça do Trabalho, o respectivo Tribunal Regional do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7872.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 7.873, de 9 de novembro de 1989*. Cria a 18ª Região da Justiça do Trabalho, o respectivo Tribunal Regional do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7873.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.215, de 25 de julho de 1991*. Cria o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8215.htm. Acesso em: 11 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.219, de 29 de agosto de 1991*. Cria o Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8219.htm. Acesso em: 11 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.221, de 5 de setembro de 1991*. Cria o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8221.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.233, de 10 de setembro de 1991*. Cria o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8233.htm. Acesso em: 11 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.430, de 08 de junho de 1992*. Cria o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Brasília, DF: Presidência da República, [1992]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/L8430.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.431, de 09 de junho de 1992*. Cria o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Brasília, DF: Presidência da República, [1992]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1989_1994/L8431.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000*. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9957.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000*. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9958.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução Administrativa nº 724, de 24 de agosto de 2000*. Dispõe sobre a criação, composição e competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Brasília, DF: TST, [2000]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/1044>. Acesso em: 22 mar. 2021.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006*. Dispõe sobre a informatização do processo judicial [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2006]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11419.htm. Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. *Ato nº 342/SEJUD.GP, de 27 de julho de 2010*. Regulamenta o processo judicial eletrônico no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: TST, [2006]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/7650/2010_ato0342_rep03_compilado.pdf?sequence=9&isAllowed=y. Acesso em: 8 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 22 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ata da Sessão Solene do Tribunal Superior do Trabalho* destinada à Posse dos Excelentíssimos Senhores Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, no cargo de Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, no cargo de Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, e Aloysio Silva Corrêa da Veiga, no cargo de Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho [realizada em 19 de fevereiro de 2020]. Brasília, DF: TST, [2020]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/172634>. Acesso em: 22 mar. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional da Justiça. *Resolução nº 337, de 29 de setembro de 2020*. Dispõe sobre a utilização de sistemas de videoconferência no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, [2020]. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/177830>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional da Justiça. *Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020*. Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, [2020]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/178231>. Acesso em: 28 mar. 2021.

REFERÊNCIAS DE LIVROS, ARTIGOS, EVENTOS, CARTILHA, VISITA VIRTUAL ETC.

ABREU, Osmani Teixeira de. *As relações de trabalho no Brasil a partir de 1824*. São Paulo: LTr, 2005.

ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz. Apontamentos sobre a história do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 36, n. 140, p. 61-80, out./dez. 2010.

ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. *A Justiça do Trabalho na ordem judiciária brasileira*. São Paulo: LTr, 1993.

ALEMÃO, Ivan. Antes e depois de Geraldo Bezerra de Menezes: as fases da Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 61, n.10, p.1.340-1.341, out. 1997.

ALMEIDA, José de. Conteúdo e missão da Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v.1, n. 3-4, p. 17-21, jul./dez. 1965.

ARRUDA, Kátia Magalhães. *Justiça do Trabalho: evolução histórica e perspectivas*. São Luís: Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, 1999.

AS REALIZAÇÕES sociais-trabalhistas do Presidente Getúlio Vargas. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 12, p. 583-589, dez. 1940.

BARROS FILHO, Teotônio Monteiro de. *Justiça do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1938.

BILHALVA, Vilson Antônio Rodrigues. A história da Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, v. 30, n. 59, p. 67-69, jul./dez. 1997.

BOMFIM, B. Calheiros. Justiça do Trabalho: gênese, função e reforma. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, v.18, n. 212, p. 7-15, ago. 2001.

BRANDÃO, Alonso Caldas. *Legislação trabalhista não consolidada*. Rio de Janeiro: A. Coelho Branco Filho, 1957.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Comitê Gestor do Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho (CGMNac-JT). Rede de Bibliotecas da Justiça do Trabalho (REBIJUTRA); PIRES, Adriana Cristina Bósio; SARMENTO, Adriana Godoy da Silveira; PIMENTA, Márcia Lúcia Neves (org.); CORRÊA, Renyr Figuerêdo (coord.). *Bibliografia da história da Justiça do Trabalho*: edição comemorativa dos 80 anos de Justiça Social no Brasil. Brasília, DF: CSJT, 2021. 1 recurso *online*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/186014>. Acesso em: 13 maio 2021.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *70 anos da Justiça do Trabalho*: Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais: 1941-2011. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2011. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/114>. Acesso em: 07 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *História da Justiça do Trabalho*. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/65582/cartilha_2017_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 08 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Visita Virtual à Exposição Trabalho & Cidadania*: em comemoração aos 80 anos da Justiça do Trabalho no Brasil. Disponível em: <https://www.eravirtual.org/centrodememoria-trt/>. Acesso em: 08 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *A história da Justiça do Trabalho no Brasil*: multiplicidade de olhares. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Comissão de Documentação, 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35199>. Acesso em: 07 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *A Justiça do Trabalho no Brasil*: relatório das atividades de 1950. Rio de Janeiro: Tribunal Superior do Trabalho, 1951.

CAIXETA, Maria Cristina Diniz; CUNHA, Maria Aparecida Carvalhais. Gestão documental e resgate da memória na Justiça do Trabalho: preservação documental é direito do cidadão e dever do Estado.

Cadernos de História, Belo Horizonte, v. 14, n. 20, p. 32-46, abr. 2013. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/1630>. Acesso em: 21 mar. 2021.

CAMPANTE, Rubens Goyatá (coord). *Acesso à justiça: mapeamento físico, de criação institucional e socioeconômico das varas e litígios trabalhistas em Minas Gerais*. Belo Horizonte: RTM, 2014. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56190>. Acesso em: 07 abr. 2021.

CAMPANTE, Rubens Goyatá. Homenagem aos 70 anos da Justiça do Trabalho: a formação da regulação do trabalho no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 9-42, jul./dez. 2010.

CARELLI, Bianca Bomfim; MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.). *Um construtor dos direitos sociais: estudos em homenagem ao centenário de Benedito Calheiros Bomfim*. São Paulo: LTr, 2016.

CARVALHO, Cavalcanti de. A Justiça do Trabalho e o futuro da nossa legislação social. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 5, p. 219-221, maio 1941.

CASTRO, Araujo. *Justiça do Trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1941.

CAVALCANTI, Themístocles Brandão. Justiça do Trabalho. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1-12, p. 65-68, fev. 1938.

CESARINO JUNIOR, A. F. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1980.

CESARINO JUNIOR, A. F. *Direito social brasileiro*. São Paulo: Martins, 1940. v.1.

CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL, 1, 1941, São Paulo. *Anais [...]*. Rio de Janeiro: Ministério do Trabalho e Previdência Social, 1945. v.4.

CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL, 3; 1953, Salvador. *Conclusões [...]*. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 9-10, p.339-341, set./out. 1953.

CORTES, Joel de Paiva. Justiça do Trabalho. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, ano 5, v. 4, n. 1/12, p. 391-397, jan./dez. 1937.

COSTA, Orlando Teixeira da. A Justiça do Trabalho e o desafio do nosso tempo. *Revista LTr*, São Paulo, v. 58, n. 1, p. 11-16, jan. 1994.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. *Revista LTr*, São Paulo, v. 77, n. 7, p. 775-786, jul. 2013.

DUNLOP, Charles J. *Legislação brasileira do trabalho*. 3. ed. atual. Rio de Janeiro: Laemmert, 1939.

ENCONTRO NACIONAL DA MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2, 2007, Campinas. *Anais [...]*. São Paulo: LTr, 2008.

ENCONTRO NACIONAL DA MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO 3, 2008, Recife. *Anais [...]*. Recife: Nossa Livraria, 2008.

ENCONTRO NACIONAL DA MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO 4, 2009, Belo Horizonte. *Anais [...]*. São Paulo: LTr, 2010.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho*: homenagem a Armando Casimiro Costa. São Paulo: LTr, 1998.

FERREIRA, Francisco José Calheiros Ribeiro; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

FREIRE, Aderbal. Futuro Código Brasileiro do Trabalho: direitos fundamentais do trabalhador. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 73-79, fev. 1943.

GALLART FOLCH, Alejandro. Jurisdição especial de trabalho. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 10, p. 567-568, out. 1944.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. A preservação da memória social e a Justiça do Trabalho no Brasil: da minoridade à emancipação. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 59, n. 90, p. 33-46, jul./dez. 2014. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27182>. Acesso em: 22 mar. 2021.

GOMES, Angela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da (org.) *A Justiça do Trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil*. Campinas: Unicamp, 2013.

GOMES, Ângela Maria de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte. *Memória da Justiça do Trabalho - trajetórias de juízes*. Porto Alegre: Poa, 2010.

GONÇALVES, Camila Pauletti. A Justiça do Trabalho no terceiro milênio. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n.19, p.197-211, abr./jun. 2002.

KURTZ, Bernadete. A Justiça do Trabalho no Brasil. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, v. 16, n. 185, p. 119-122, maio 1999.

LACERDA, Dorval de. A Justiça Especial do Trabalho. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 6, p. 291-293, jun. 1941.

LACERDA, Dorval de. Antecedentes legislativos da Justiça do Trabalho. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 69-72, fev. 1942.

LIMA, Edgard de Oliveira. Confusão de jurisdições. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 6, p. 269-270, jun. 1940.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *História da Justiça do Trabalho no Brasil: uma história de justiça*. 2017. 30 f. Trabalho apresentado ao I Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Escola Judicial, Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27522>. Acesso em: 26 fev. 2021.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Os movimentos de acesso à justiça nos diferentes períodos históricos. *O Trabalho*, Curitiba, n. 46, p.1.081-1.092, dez. 2000.

LOPES, Mônica Sette. A Justiça do Trabalho em Minas nos anos 40 a 60: um personagem e seu ofício. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*. Belo Horizonte, v. 56, n. 86, p. 77-109, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27223>. Acesso em: 07 abr. 2021.

LOURENÇO, Serafim. Assistência da promotoria pública na Justiça do Trabalho: inconstitucionalidade do art. 1º do Decreto-lei n. 7.934. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 8, p. 385-386, ago. 1946.

MACIEL, José Alberto Couto. Justiça do Trabalho no Brasil, 1941-1981. *Revista LTr*, São Paulo, v. 46, n. 2, t. 2, p. 135-166, fev. 1982.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. *A Justiça do Trabalho: importância e desafios em 76 anos de história*. 30 f. Trabalho apresentado ao I Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Escola Judicial. Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27521>. Acesso em: 26 fev. 2021.

MALHADAS, Júlio Assumpção. *Justiça do Trabalho: sua história, sua composição, seu funcionamento*. São Paulo: LTr, 1998.

MALTA, A. Tostes. Da Justiça do Trabalho do Brasil: contribuição ao Congresso Internacional do Trabalho de Filadélfia. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 131-135, mar. 1944.

MARANHÃO, Délio. O sentido social do direito do trabalho. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 5, p. 181-184, maio 1951.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A reforma do Poder Judiciário e seus desdobramentos na Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 69, n. 1, p. 30-39, jan. 2005.

MENEZES, Geraldo Bezerra de. *Doutrina social e direito do trabalho*. Niterói: Escola Industrial Dom Bosco, 1953.

MORAES FILHO, Evaristo de. Há 40 anos inaugurava-se a Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 389-394, abr. 1981.

MOREIRA JÚNIOR, Delfim. A antiguidade dos juízes na Justiça do Trabalho. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 11, p. 576-580, nov. 1950.

MOURA, Raymundo de Souza. O decênio da Justiça do Trabalho. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 5, p. 185-186, maio 1951.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PEIXOTO, Jarbas. Jurisdição e competência da Justiça do Trabalho. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 12, p. 577-581, dez. 1940.

PEREZ, Miriam Azevedo Hernandez. 70 anos de Justiça do Trabalho: a construção de uma justiça de resistência. *Revista LTr*, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 167-180, fev. 2013.

PIMENTA, José Roberto Freire; PORTO, Lorena Vasconcelos. Instrumentalismo substancial e tutela jurisdicional civil e trabalhista: uma abordagem histórico-jurídica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.43, n. 73, p. 85-122, jan./jun. 2006.

Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/73444>. Acesso em: 07 abr. 2021.

PIRES, Aurélio. Justiça do trabalho: 75 anos de salutar existência. *Revista LTr*, São Paulo, v. 80, n. 9, p. 1.082-1.087, set. 2016.

PITAS, José. História da Justiça do Trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, DF, v. 11, n.10, p.18-25, out. 2005.

RAMOS, Carlos de Oliveira. Justiça do Trabalho. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1-12, p. 235-237, jun. 1938.

ROCHA, Waldir Faria. A Justiça do Trabalho e sua organização. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1-12, p. 410, out. 1938.

ROMITA, Arion Sayão. Justiça do Trabalho: produto do Estado Novo. *Genesis*, Curitiba, v.11, n. 62, p.173-187, fev. 1998.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *A pré-história do Código Judiciário do Trabalho*. Rio de Janeiro: José Konfino, 1966.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Anteprojeto de Código de Processo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1963.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Identidade física do juiz trabalhista. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 10, p. 489-492, out. 1946.

SANTOS, Jose Augusta Barbosa dos. *Diante do tribunal: trabalhadores do Brasil e a Justiça do Trabalho (1941 a 1946)* [manuscrito]. 2016. 276 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes, Programa de Pós-Graduação em História, 2016.

SILVA, Amaro Barreto da. O direito do trabalho nos tribunais. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 10, p. 643-644, out. 1943.

SILVA, Antônio Álvares da. Um discurso e algumas reflexões sobre a Justiça do Trabalho. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 7, n. 41, p. 57-76, mar./abr. 2011.

SILVA, Carlos Alberto Barata. Justiça do Trabalho: organização e competência. *Revista LTr*, São Paulo, v. 53, n. 1, t.1, p. 20-22, jan. 1989.

SILVA, Francisco de Assis Carvalho e. Sessenta anos da Justiça do Trabalho no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*. Fortaleza, v. 24, n. 24, p.143-147, jan./dez. 2001.

SILVA, Marina da. *A Justiça do Trabalho: importância e desafios em 76 anos de história*. 37 f. Trabalho apresentado ao I Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Escola Judicial, Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27501>. Acesso em: 26 fev. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo. História e perspectiva da Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 66, n. 2, p.135-140, fev. 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Jurisdição e competência da Justiça do Trabalho. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 3-5, jan. 1942.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Délio Maranhão: vida e obra. *Revista LTr*, São Paulo, v. 79, n. 9, p. 1.063-1.069, set. 2015.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Formação histórica e política da Justiça do Trabalho do Brasil. *Revista LTr*, São Paulo, v. 84, n. 8, p. 934-946, ago. 2020.

TRIBUNAIS de trabalho: estudos dos sistemas em vigor. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1/12, p. 121-124, mar. 1940.

VARGAS, Getúlio. *O governo trabalhista do Brasil: os problemas de base na economia nacional*. Rio de Janeiro: Olympio, 1954. v.2.

VIANA, Márcio Túlio. *70 anos de CLT: uma história de trabalhadores*. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/2735> Acesso em 26 fev. 2021.

VIANNA, Oliveira. Os tribunais do trabalho e a sua competência normativa. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, ano 5, v. 4, n. 1/12, p. 391-397, jan./dez. 1937.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Retrato em branco e preto: memórias de uma sala de audiências no início da década de 60. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 43, n. 173, p. 109-136, jan. 2017.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Justiça do Trabalho no Brasil: recentes alterações. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, v. 36, n. 139, p. 315-323, jul./set. 2010.

NORMAS EDITORIAIS

1 DA REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

A Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, sob a responsabilidade da Escola Judicial, tem por objetivos fomentar a produção científico-jurídica e divulgar decisões judiciais exaradas pelos órgãos da Justiça do Trabalho mineira, disseminando as doutrinas nacional e internacional atinentes ao mundo do trabalho.

Possui como público-alvo profissionais da área do Direito e afins das ciências sociais, incluindo-se especialistas, pesquisadores e estudantes.

Sua periodicidade é semestral; seu conteúdo é composto de artigos científicos, decisão precursora com o respectivo comentário e jurisprudência (sentenças e acórdãos), além das seções atinentes à memória da Justiça do Trabalho e às referências bibliográficas, historiográficas e artísticas (documentários, cinematografia, discografia etc.) sobre o tema de cada edição.

Como missão primordial, a Revista visa à promoção e ao aperfeiçoamento dos operadores do Direito, especialmente trabalhistas, proporcionando difusão de conhecimentos para a construção e expansão dos valores da justiça social e do Estado Democrático de Direito, bem como para a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas.

2 DOS TEMAS, PRAZOS E FORMA DE ENCAMINHAMENTO

2.1 As edições da Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região são temáticas, conforme será especificado nos respectivos editais.

2.2 O prazo para envio de artigos científicos e decisões judiciais será fatal e fixado nos respectivos editais.

2.3 O período necessário à finalização e à revisão do material, a cargo dos próprios interessados, já se encontrará incluído no prazo fixado nos respectivos editais.

2.4 A submissão de artigos científicos e decisões judiciais será realizada, exclusivamente, por meio do formulário "REQUERIMENTO

DE ENVIO DE ARTIGO OU DECISÃO JUDICIAL”, disponível no sítio eletrônico da Escola Judicial no seguinte endereço: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfWxkc6UevyF6zfY6kKZdUV9YVEVQMCsQkcmGihidXYPXe0FQ/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&gxids=7628>.

2.5 O formulário de requerimento deverá ser totalmente preenchido pelo interessado, lançando-se os dados necessários à sua completa identificação e qualificação, além de outras informações relativas ao artigo científico ou à decisão judicial.

3 DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS - NORMAS DE SUBMISSÃO ESPECÍFICAS

3.1 Poderão ser aceitos como articulistas magistrados e servidores da Justiça do Trabalho, bem como doutores e doutorandos, mestres e mestrandos, especialistas e especializandos, graduados e graduandos ou pesquisadores, todos da área jurídica ou de áreas afins às ciências sociais.

3.2 Os artigos científicos poderão ser apresentados em autoria individual ou em coautoria.

3.3 Os artigos científicos deverão ser, preferencialmente, inéditos e originais, sem prejuízo da avaliação de trabalhos que, eventualmente, não atenderem a tais condições, sendo vedado, em todo caso, o plágio.

3.4 Os artigos científicos deverão conter, no mínimo, 10 (dez) páginas e, no máximo, 20 (vinte) páginas, observado o padrão da norma culta da língua portuguesa.

3.5 Os artigos científicos deverão ser enviados em formato *document* (aplicativo Word, do pacote Microsoft Office), com extensão .DOC ou .DOCX, ou em formato *open document format* (aplicativo Writer, do pacote LibreOffice), com extensão .ODT.

3.6 A formatação do artigo científico deverá respeitar as seguintes regras:

- a) o tamanho do papel terá formato A4 (210 mm x 297 mm);
- b) as margens superior, inferior, direita e esquerda obedecerão à padronização de 1,5 cm cada;
- c) a fonte será Arial, tamanho 11, para o texto; Arial, tamanho 10, para as citações diretas com mais de três linhas, notas de rodapé e/ou resumos;
- d) o espaço interlinear será simples (1,0);

- e) os parágrafos deverão ser justificados, com recuo de 1,25cm, sem divisão silábica ao final das linhas;
- f) as notas de referência (rodapé) deverão ser numeradas sequencialmente, aparecendo obrigatoriamente na mesma página da citação, e se destinam exclusivamente à citação da fonte de pesquisa, explicações ou apertes;
- g) a numeração das seções deve se iniciar pela introdução;
- h) as citações com mais de três linhas devem apresentar recuo de 3 (três) cm do início do parágrafo, sem aspas;
- i) as citações de até três linhas não devem ser destacadas do corpo do texto e devem ser usadas aspas; e
- j) a numeração de página deverá constar do lado inferior direito.

3.7 A estrutura do artigo científico obedecerá a NBR 6022:2018, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), observadas as regras específicas de cada edital para a(s) publicação(ões), sendo constituída de elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais.

3.7.1 São elementos pré-textuais:

- a) título em português;
- b) título em inglês;
- c) autoria: deverá conter a titulação, situação acadêmica, instituição(ões) com que mantenha vínculo e endereço eletrônico; tais informações deverão constar em nota de rodapé não numerada, mas identificada com asterisco “*”;
- d) resumo em português;
- e) palavras-chave em português;
- f) resumo em inglês (*abstract*);
- g) palavras-chave em inglês (*keywords*); e
- h) sumário (opcional).

3.7.2 São elementos textuais:

- a) introdução: a primeira parte do artigo deve conter a delimitação do assunto, seus objetivos e outros elementos necessários para situar o tema;
- b) desenvolvimento: a parte principal do artigo deve conter a exposição ordenada e pormenorizada do assunto tratado, podendo subdividir-se em seções e subseções; e
- c) considerações finais: parte final do artigo, na qual se apresentam as considerações correspondentes aos objetivos e/ou hipóteses.

3.7.3 Elementos pós-textuais:

- a) referências (obrigatório - vide exemplos em anexo);
- b) glossário (opcional);
- c) apêndice(s) (opcional);
- d) anexo(s) (opcional); e
- e) agradecimento(s) (opcional).

3.7.4 Para fins de publicação, a primeira página do artigo científico deverá conter:

- a) título, em português e inglês, em caixa alta e negrito;
- b) nome(s) completo(s) do(s) autor(es), em caixa baixa e negrito, alinhado(s) à direita e com três espaçamentos interlineares do título;
- c) titulação, situação acadêmica, instituição(ões) e/ou empresa(s) com que mantenha vínculo e endereço eletrônico em nota de rodapé não numerada, apenas identificada com asterisco “*”; resumo informativo em português; e palavras-chave, de 3 (três) a 5 (cinco) elementos, em português.

3.7.5 O resumo informativo, em português, terá de 100 (cem) a 200 (duzentas) palavras, apresentando concisamente os pontos relevantes do texto, inclusive finalidade(s), metodologia(s), resultado(s) e conclusão(ões).

3.7.6 Ao final do artigo científico, deverá ser apresentada:

- a) lista de referências bibliográficas utilizadas para a elaboração do texto.

3.7.7 Os autores citados no decorrer do artigo científico serão subordinados ao seguinte esquema: (SOBRENOME DE AUTOR, data-ano) ou (SOBRENOME DE AUTOR, data; página). Diferentes títulos do mesmo autor publicados no mesmo ano serão identificados por uma letra após a data. Ex.: (EVANS, 1989a), (EVANS, 1989b).

3.8 As identificações dos articulistas serão omitidas quando do envio do texto aos pareceristas, observando-se o critério de dupla avaliação cega por pares.

3.9 Os artigos científicos apresentados por estrangeiros deverão conter título, resumo e palavras-chave tanto em língua estrangeira quanto em língua portuguesa, além dos demais requisitos previstos nas normas de publicação da Revista, como será analisado preliminarmente pela Seção de Revista.

3.9.1 Referidos artigos estrangeiros poderão ser integralmente traduzidos para a língua portuguesa, a cargo do próprio articulista, caso tal providência seja necessária no entender dos gestores da Escola Judicial - Diretor(a) e Coordenador(a) Acadêmico(a) - e magistrados coordenadores da Seção de Revista.

4 DAS DECISÕES JUDICIAIS - NORMAS DE SUBMISSÃO ESPECÍFICAS

4.1 Somente juízes e desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região poderão enviar decisões judiciais (sentenças ou acórdãos) para a Revista, mediante preenchimento do formulário de requerimento indicado no item 2.4., em formato *document* (aplicativo Word, do pacote Microsoft Office), com extensão .DOC ou .DOCX, ou em formato *open document format* (aplicativo Writer, do pacote LibreOffice), com extensão .ODT.

4.2 Às decisões judiciais não se impõe número mínimo ou máximo de páginas, mas poderão ser preteridas umas em razão de outras tendo em vista a limitação de tamanho da edição.

4.3 A juízo dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista, poderá ser concedida, excepcionalmente, autorização para publicação de decisão judicial de magistrado convidado de outro órgão do Poder Judiciário brasileiro ou internacional, de notório saber, cujo teor ou credenciais acadêmicas não satisfaçam às exigências do respectivo edital diante da relevância de sua decisão para o mundo do trabalho.

5 DA AVALIAÇÃO E SELEÇÃO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS E DAS DECISÕES JUDICIAIS

5.1 Os artigos científicos serão avaliados, selecionados e classificados para publicação, observando-se os seguintes requisitos:

- a) pertinência e relevância do tema;
- b) profundidade e criatividade da abordagem;
- c) fundamentação e consistência científica;
- d) atualidade das informações e das referências bibliográficas;
- e) uso correto do vernáculo;
- f) clareza, coerência e concisão das ideias; e
- g) adequação às normas adotadas para publicação.

5.2 Os artigos científicos serão submetidos à análise preliminar pelos servidores da Seção de Revista para verificação do atendimento aos seguintes requisitos: observância à pertinência temática de cada edição; existência de título, resumo e palavras-chave tanto em português quanto em inglês; inclusão de referências atualizadas; cumprimento das regras da ABNT e das demais normas de publicação da Revista aqui elencadas.

5.3 Os artigos científicos aprovados na análise preliminar serão submetidos à dupla avaliação cega por pares e poderão ser aprovados com ou sem ressalvas.

5.3.1 Em caso de empate, a deliberação sobre a aprovação ou reprovação dos artigos científicos caberá ao terceiro parecerista.

5.4 A critério dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista, os artigos científicos indicados no item 3.9 poderão ser dispensados da dupla avaliação cega por pares.

5.5 A critério dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista, poderá ser concedida autorização para publicação de artigo(s) científico(s) de autor(es) convidado(s), de notório saber, cujo(s) texto(s) ou credenciais acadêmicas não satisfaça(m) às exigências das normas de publicação.

5.5.1 Os artigos encaminhados por convidados não serão submetidos à dupla avaliação cega por pares.

5.6 Os interessados na publicação declaram-se cientes desde já que, sob qualquer circunstância, o envio de artigos científicos e de decisões judiciais não configura obrigatoriedade de sua publicação na Revista.

5.7 Os artigos que observarem a pertinência temática da respectiva edição, mas descumprirem um ou mais requisitos obrigatórios para publicação na Revista poderão ser corrigidos no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de indeferimento do trabalho.

5.7.1 Os articulistas enquadrados no item precedente serão comunicados pela Seção de Revista mediante correio eletrônico (*e-mail*), quando tomarão ciência da possibilidade e do prazo para sanarem o vício, contando-se, a partir daí, o decêndio para saneamento das irregularidades.

5.8 As sentenças e os acórdãos serão avaliados, selecionados e classificados para publicação observando-se os seguintes requisitos:

- a) pertinência temática;

- b) uso correto do vernáculo;
- c) clareza, coerência e concisão das ideias;
- d) densidade argumentativa;
- e) subsunção dialética entre fato, valor e norma;
- f) análise adequada das provas apresentadas; e
- g) observância das regras processuais quanto à correta indicação dos elementos da sentença (art. 489 do CPC), bem como análise dos pressupostos processuais (art. 485) e do mérito propriamente dito (art. 487).

5.9 Todas as decisões judiciais enviadas serão analisadas pelos gestores da Escola Judicial e magistrados coordenadores da Seção de Revista que deliberarão sobre eventual publicação.

5.10 A decisão quanto à publicação ou não dos artigos científicos e decisões judiciais enviados será comunicada pela Escola Judicial ao(s) autor(es), por escrito, preferencialmente por meio de correio eletrônico (e-mail).

5.11 Da decisão de seleção dos artigos científicos e das decisões judiciais, para fins de publicação na Revista, não caberá recurso.

5.12 A não aprovação do artigo científico ou da decisão judicial pressupõe o descumprimento de um ou mais dos requisitos descritos no item 5.1 e 5.8 respectivamente, não se obrigando a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região a prestar qualquer outro esclarecimento.

5.13 Os artigos científicos que não observarem a pertinência temática da edição em desenvolvimento poderão - em razão da excelência do trabalho nas situações de grande relevância e atualidade - ser publicados no campo "Novidades da Revista", conforme decisão dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista.

5.14 Não sendo possível a publicação na forma do item 5.13, os artigos científicos poderão ser - após aquiescência prévia do(s) articulista(s) - publicados no sítio eletrônico da Escola Judicial, campo "Publicações".

5.15 As decisões judiciais dos magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região estranhas à pertinência temática de cada edição em desenvolvimento - nas situações de grande relevância, atualidade e impacto social - poderão ser publicadas no campo "Jurisprudência -

Assuntos diversos”, conforme decisão dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista.

6 DA REVISÃO E REENVIO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

6.1 Os artigos científicos aprovados pelos pareceristas mediante ressalvas meramente formais poderão ser devolvidos aos seus autores para as devidas retificações com o reenvio do texto no prazo de até 5 (cinco) dias.

6.2 Os artigos científicos aprovados pelos pareceristas mediante ressalvas de conteúdo serão devolvidos aos seus autores para as devidas adaptações de mérito indicadas pelos avaliadores, como os articulistas entenderem de direito, com o reenvio do texto no prazo de até 10 (dez) dias.

6.3 Os artigos científicos aprovados pelos pareceristas mediante ressalvas formais e de conteúdo serão devolvidos aos seus autores para as devidas adaptações, nos moldes mencionados acima, com o reenvio do texto no prazo de até 10 (dez) dias.

6.4 Após o reenvio dos artigos científicos devidamente adaptados, a Seção de Revista fará a revisão final quanto à forma, correções de ortografia, sintaxe, concordância, regência e adequação ao formato da Revista, respeitado o estilo do autor.

6.5 Os artigos científicos aprovados pelos pareceristas sem ressalvas serão imediatamente revisados pela Seção de Revista quanto aos aspectos mencionados no item 6.4.

6.6 Excepcionalmente, se ainda persistir alguma dúvida de forma ou de conteúdo no momento da revisão final pela Seção de Revista, o autor será comunicado por esta para eventuais esclarecimentos e saneamentos, no prazo de até 5 (cinco) dias.

6.7 Em caso de fato jurídico relevante, inclusive criação ou alteração legislativa que afete o ordenamento jurídico, os artigos científicos encaminhados poderão ser acrescidos de nota de rodapé, no prazo de até 5 (cinco) dias, informando tal ocorrência, desde que haja tempo hábil para tal, sem comprometimento do cronograma da respectiva edição, conforme deliberação dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista.

6.8 Na hipótese de alteração substancial da legislação ou guinada radical da jurisprudência dos tribunais superiores e do Supremo Tribunal Federal, e não havendo tempo hábil para adaptação ou reescrita do artigo científico já recebido pela Seção de Revista e encaminhado para as providências cabíveis, os gestores da Escola Judicial e os magistrados coordenadores da Seção de Revista poderão excluí-lo da publicação, após prévia comunicação ao articulista.

7 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1 As impressões, conceitos, opiniões, palavras e votos emitidos pelo(s) articulista(s) e pelo(s) magistrado(s) que encaminharem decisões judiciais são de sua exclusiva responsabilidade, não representando o pensamento ou posicionamento da Escola Judicial ou do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

7.2 Todos os interessados em participar do processo seletivo declaram-se cientes de todas as normas de publicação da Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região e deverão observá-las, conforme a natureza do material enviado.

7.3 Os trabalhos que expuserem, em tese, pessoas a situações constrangedoras ou vexatórias, violando o inciso X do art. 5º da Constituição da República, além daquelas protegidas por segredo de justiça, terão abreviados os seus nomes completos, utilizando-se exclusivamente de suas iniciais.

7.4 Os artigos científicos e as decisões judiciais enviados e que vierem a ser aprovados para publicação implicam automática autorização para a sua divulgação tanto na Revista, em quaisquer formatos, quanto na Biblioteca Digital e/ou no sítio eletrônico desta Escola Judicial.

7.5 Não haverá nenhuma espécie de contraprestação pecuniária pelo material publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, independentemente do tipo de formato e ou de mídia em que ocorra a publicação, sendo gratuita, portanto, a cessão de direitos autorais pelos responsáveis por qualquer tipo de trabalho enviado para cada edição em desenvolvimento.

7.6 A Escola Judicial, por meio de sua Seção de Revista, poderá, sempre que se fizer necessário, efetuar revisões gramaticais e alterações de ordem editorial (normatização bibliográfica), bem como a adequação

dos trabalhos a serem publicados às normas disciplinadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e ao respectivo edital.

7.7 Os articulistas da Revista que tiverem seus trabalhos publicados em determinada edição do periódico, quando do respectivo lançamento, receberão, no endereço indicado no formulário de requerimento, 1 (um) exemplar da obra, se esta for impressa.

7.8 Eventual alteração de endereço deverá ser comunicada pelo colaborador ao e-mail da Seção de Revista (revista@trt3.jus.br), em tempo hábil para a expedição do exemplar.

7.9 O conteúdo da Revista poderá ser citado, reproduzido, armazenado ou transmitido por qualquer sistema, forma ou meio eletrônico, magnético, óptico ou mecânico, sendo, em todas as hipóteses, obrigatória a citação dos nomes dos autores e da fonte de publicação original.

7.10 Eventuais esclarecimentos acerca das presentes normas de publicação poderão ser obtidos por meio do endereço eletrônico revista@trt3.jus.br ou, mediante telefone, de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, no número (31) 3228-7169.

7.11 Em caso de excepcional necessidade, poderá haver prorrogação do prazo editalício, que será comunicada ao público em geral.

7.12 Os casos omissos e as situações excepcionais serão apreciados e resolvidos pelo(a) Diretor(a) da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

ANEXO

REFERÊNCIAS - EXEMPLOS

Livro

SOBRENOME, Nome. (ano). *Título em itálico*: subtítulo. Número da edição, caso não seja a primeira. Local da publicação: nome da editora, data.

Formato eletrônico:

AUTOR. *Título*: subtítulo. Edição. Local (cidade de publicação). Descrição física do meio eletrônico (disquete, CD-ROM etc.) ou Disponível em: endereço eletrônico. Acesso em: dia mês.ano (para documentos *on-line*).

Autor único: FONSECA, Vicente José Malheiros da.

Até 3 autores: Devem ser separados por ponto e vírgula.
LAGE, Emerson José Alves; LOPES, Mônica Sette.

4 ou mais autores: Quando houver quatro ou mais autores, convém indicar todos; permite-se, porém, a indicação apenas do primeiro autor, seguida da expressão *et al.*

PIMENTA, José Roberto Freire *et al.*

Responsabilidade intelectual (organizadores, coordenadores, editores)

BARROS, Alice Monteiro de (coord.).

VIANA, Márcio Túlio (org.).

Instituições (não utilizar siglas)

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa.

Autoria desconhecida ou sem indicação de responsabilidade

A entrada é pelo título, sendo que, apenas, a primeira palavra deve ser grafada em maiúsculo.

TRATADO de ecologia.

NATUREZA da vida.

Outros tipos de responsabilidade (Tradutor, Ilustrador, Revisor etc.)

Tradutor, ilustrador, revisor etc. podem ser digitados após o título da obra.

MOORE, Thomas. *A emoção de viver a cada dia: a magia do encantamento.*

Tradução Raquel Zampil. Rio de Janeiro: Ediouro, 1998.

Artigo de periódicos

AUTOR. Título do artigo. *Título do periódico*. Local de publicação (cidade), número do volume, número do fascículo, páginas inicial-final, mês e ano.

Formato eletrônico

AUTOR DO ARTIGO. Título do artigo. *Título do periódico*. Local, volume, fascículo, páginas, data. Disponível em: endereço eletrônico. Acesso em: dia mês. ano (para documentos *on-line*).

Dissertações e teses

SOBRENOME, Nome (abreviado). (ano). *Título em itálico*. Local. Número total de páginas. Grau acadêmico e área de estudos [Dissertação (mestrado) ou Tese (doutorado)]. Instituição em que foi apresentada.

Documento jurídico: inclui legislação, jurisprudência (decisões judiciais) e doutrina (interpretação dos textos legais).

Legislação:

JURISDIÇÃO (nome do país, estado ou município) ou NOME DA ENTIDADE (caso se trate de normas). Título. Numeração e data (dia, mês e ano). Elementos complementares para melhor identificação do documento. No caso de Constituições e suas emendas, entre o nome da jurisdição e o título, acrescenta-se a palavra Constituição, seguida do ano de promulgação, entre parênteses.

Ex: BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional n. 9, de 9 de novembro de 1995. *Lex*: legislação federal e marginália, São Paulo, v. 59, p. 196, out./dez. 1995.

Jurisprudência:

JURISDIÇÃO (nome do país, estado ou município) e órgão judiciário competente. Título (natureza da decisão ou ementa) e número. Partes envolvidas (se houver). Relator. Local, data (dia, mês e ano). Dados da publicação que transcreveu o documento.

Ex: BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Habeas corpus* n. 181.636-1, da 6ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, Brasília, DF, 6 de dezembro de 1994. *Lex*: jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, v. 10, n. 103, p. 236-240, mar.1998.

ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA:

Escola Judicial / Seção da Revista
Av. do Contorno, 4.631 - 10º andar
Bairro Funcionários
CEP 30.110-027
Belo Horizonte - MG - Brasil
Fone: 55 (31) 3228-7169
E-mail: revista@trt3.jus.br

