Revista do Tribunal Superior do Trabalho

vol. 90 nº 4 out/dez 2024



Revista do Tribunal Superior do Trabalho

QUALIS B2

Conselho Editorial

Ministro do STF aposentado e Prof. Dr. Ricardo Lewandowski
Ministra do STF e Profa. Dra. Cármen Lúcia
Ministra do STF aposentada Rosa Weber
Ministro do STF e Prof. Dr. Edson Fachin
Ministro do STF aposentado e Prof. Marco Aurélio Farias Mello
Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Carlos Alberto Reis de Paula
Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus (*in memoriam*)
Professora Dra. Esperanza Macarena Sierra Benitez (Universidade de Sevilha, Espanha)
Professora Dra. Maria do Rosário Palma Ramalho (Universidade de Lisboa, Portugal)
Desembargadora do Trabalho e Profa. Dra. Sayonara Grillo (UFRJ)
Professor Dr. Antonio Baylos Grau (Universidad de Castilla-La Mancha, Espanha)
Professor Dr. Hugo Barretto Ghione (Universidad de la República, Uruguai)
Professor Dr. Ingo Wolfgang Sarlet (PUCRS)
Professor Dr. João Leal Amado (Universidade de Coimbra, Portugal)
Desembargador do Trabalho aposentado e Prof. Dr. Márcio Túlio Viana (UFMG e PUC Minas)
Professor Dr. Pedro Romano Martinez (Universidade de Lisboa, Portugal)

Equipe Editorial e Científica

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes (presidente)
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib (suplente)

Pareceristas

Adriana Wyzykowski (UFBA) – Amauri Cesar Alves (UFOP) – Ana Virgínia Gomes (UFC)
Andreia Galvão (Unicamp) – Antonio Escrivão Filho (UnB) – Carla Apolinário (UFF)
Cláudio Ianotti da Rocha (UFES) – Emerson Victor Hugo Costa de Sá (UFAM)
Erlando Rêses (UnB) – Francieli Puntel Raminelli Volpato (UFRGS) – Gabriela Caramuru (UFF)
Gabriela Neves Delgado (UnB) – Gustavo Henrique Paschoal (Fanorpi/UENP)
Gustavo Seferian (UFMG) – Helena Kugel Lazzarin (PUCRS)
Ivani Contini Bramante (USP/TRT2) – Júlia Lenzi (USP) – Isabela Fadul de Oliveira (UFBA)
Juliana Teixeira (UFPE) – Lívia Miraglia (UFMG) – Lorena de Mello Rezende Colnago (TRT2)
Marcelo Braghini (UEMG) – Maurício Rombaldi (UFPB) – Priscila Freire da Silva Cezario (USP)
Rafael Cabral (UFERSA) – Regina Stela Vieira (UFPE) – Renata Queiroz Dutra (UnB)
Renata Versiani (UFRJ) – Ricardo Festi (UnB) – Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson (IFRN)
Sales Augusto dos Santos (Univiçosa) – Sávio Machado Cavalcante (Unicamp)
Selma Venco (Unicamp) – Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale (UFBA)
Sonilde Kugel Lazzarin (UFRGS) – Vanessa Ester Ferreira Nunes (Uniesp)
Wilson Theodoro (UnB)



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Revista do Tribunal Superior do Trabalho

QUALIS B2

V. 90 – nº 4 – out. a dez. – 2024

LEX EDITORA

Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203 – CEP 90240-040 – Porto Alegre-RS
comercial@lex.com.br – www.lex.com.br

ISSN 0103-7978

Revista do Tribunal Superior do Trabalho / Tribunal Superior do Trabalho. – Vol. 21, n. 1 (set./dez. 1946) – Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1947-.
v.
Trimestral.
Irregular, 1946-1968; suspensa, 1996-1998; trimestral, out. 1999-jun. 2002; semestral, jul. 2002-dez. 2004; quadrimestral, maio 2005-dez. 2006.
Continuação de: Revista do Conselho Nacional do Trabalho, 1925-1940 (maio/ago.).
Coordenada pelo: Serviço de Jurisprudência e Revista, 1977-1993; pela: Comissão de Documentação, 1994-.
Editores: 1946-1947, Imprensa Nacional; 1948-1974, Tribunal Superior do Trabalho; 1975-1995, LTr; out. 1999-mar. 2007, Síntese; abr. 2007- jun. 2010, Magister; jul. 2010- , Lex.
ISSN 0103-7978

1. Direito do Trabalho. 2. Processo Trabalhista. 3. Justiça do Trabalho – Brasil. 4. Jurisprudência Trabalhista – Brasil. I. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho.

CDU 347.998.72(81)(05)

Equipe Editorial e Científica: Comissão de Documentação e Memória – Presidente: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; Membros: Ministro Alexandre Luiz Ramos; Ministro Sergio Pinto Martins; Ministra Liana Chaib (Suplente)

Organização e Supervisão: Kassandra Trindade Clatworthy – Coordenadora de Documentação

Revisão em língua portuguesa: José Geraldo Pereira Baião – Coordenadoria de Documentação

Capa: Ivan Salles de Rezende (sobre foto de Marta Crisóstomo)

Editoração Eletrônica: Lex Editora S/A

Tiragem: 700 exemplares

Os artigos publicados nesta Revista não traduzem necessariamente a opinião institucional do Tribunal Superior do Trabalho. A publicação dos textos obedece ao propósito de estimular o debate sobre questões jurídicas relevantes para sociedade brasileira e de refletir as várias tendências do pensamento jurídico contemporâneo. A avaliação de artigos ocorre de maneira contínua durante todo o ano. Os textos devem ser enviados em formato word para o seguinte endereço: revista@tst.jus.br.

Tribunal Superior do Trabalho
Setor de Administração Federal Sul
Quadra 8, lote 1, bloco "B", mezanino
70070-600 – Brasília – DF
Fone: (61) 3043-3056
E-mail: *revista@tst.jus.br*
Internet: *www.tst.jus.br*

Lex Editora S.A.
Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203
90240-040 – Porto Alegre-RS
Fone: (51) 3191-3033
Assinaturas:
comercial@lex.com.br
www.lex.com.br

Composição do Tribunal Superior do Trabalho

Tribunal Pleno

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Órgão Especial

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa

Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Seção Especializada em Dissídios Coletivos

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Primeira Turma

Ministro Hugo Carlos Scheuermann (Presidente)
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior

Segunda Turma

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministra Maria Helena Mallmann (Presidente)
Ministra Liana Chaib

Terceira Turma

Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro José Roberto Freire Pimenta (Presidente)
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

Quarta Turma

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho (Presidente)
Ministro Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Alexandre Luiz Ramos

Quinta Turma

Ministro Douglas Alencar Rodrigues (Presidente)

Ministro Breno Medeiros

Ministra Morgana de Almeida Richa

Sexta Turma

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Ministro Augusto César Leite de Carvalho (Presidente)

Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Sétima Turma

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte (Presidente)

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes

Oitava Turma

Ministra Dora Maria da Costa

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos (afastado temporariamente da Oitava Turma por integrar o Conselho Nacional de Justiça)

Ministro Sergio Pinto Martins (Presidente)

Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza (convocado)

Ministros do Tribunal Superior do Trabalho


Aloysio Corrêa da Veiga (Presidente)


Mauricio Godinho Delgado (Vice-Presidente)


Vieira de Mello Filho (Corregedor-Geral)


Ives Gandra da Silva Martins Filho


Maria Cristina Peduzzi


Lelio Bentes Corrêa


Dora Maria da Costa


Guilherme A. C. Bastos


Kátia Magalhães Arruda


Augusto César Leite de Carvalho


José Roberto Freire Pimenta


Delaíde Alves Miranda Arantes


Hugo Carlos Scheuermann


Alexandre de Souza Agra Belmonte


Cláudio Mascarenhas Brandão


Douglas Alencar Rodrigues


Maria Helena Mallmann


Breno Medeiros


Alexandre Luiz Ramos


Luiz José Dezena da Silva


Evandro Pereira Valadão Lopes


Amaury Rodrigues Pinto Junior


Alberto Bastos Balazeiro


Morgana de Almeida Richa


Sergio Pinto Martins


Liana Chaib


Fabrício Gonçalves

Sumário

Apresentação 15

Presentation 17

01. A proteção das relações de trabalho na Amazônia – o sistema de planejamento da itinerância na Oitava Região trabalhista
Protection of labor relations in the Amazon – the itinerancy planning system in the Eight Labor Region
Francisco Sérgio Silva Rocha 19

02. As peculiaridades do salário-maternidade no Brasil
The peculiarities of maternity leave pay in Brazil
Roberta Pacheco Antunes 36

03. A dificuldade para solução de conflitos ante a imprecisão normativa no caso de aviso prévio nas demissões voluntária e imotivada nos contratos de trabalho intermitente
The difficulty of conflict resolution because of imprecise rules in the case of prior notice in intermittent employment contracts
Thiago Gonçalves Coriolano e *Camilo Onoda Caldas* 50

04. A competência constitucional da Justiça do Trabalho e as recentes decisões do STF: a necessidade de consideração dos fatos constitucionais
The constitutional jurisdiction of the Labor Court and the recent decisions of the Supreme Court: the need to consider the constitutional facts
Luiz Ronan Neves Koury 61

05. Gamificação: ferramenta utilitarista aplicada à relação de trabalho
Gamification: an utilitarian tool applied to the employment relationship
Lara Caxico Martins 75

06. A importância da narrativa na petição inicial no Processo do Trabalho
The importance of the narrative on the initial petition on Labour Law Procedure
Camila Miranda de Moraes e *Paula Pamplona Dantas Leite* 97

07. A reforma trabalhista e sua racional aquiescência
Labor reform and its rational acceptance
Almir Antonio Fabricio de Carvalho 112

08. Tensões hermenêuticas entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal
Hermeneutical tensions between the Labor Justice and the Supreme Court
Helena K. Lazzarin e *Matheus B. Alves* 130

09. Acordo extrajudicial e a Resolução nº 586 do CNJ, de 30/9/2024: exame da constitucionalidade desse ato normativo
Out-of-court agreement and Resolution of the National Council of Justice no. 586, of 9/30/2024: examination of the constitutionality of this regulatory act
José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva 142

10. Psicologia Forense e trabalho na visão de operadores do Direito
Forensic Psychology and work in the view of legal professionals
Patrícia Cantisani Schaffer Pires e *Mayte Raya Amazarray*.....160

11. O reconhecimento do trabalho penoso como atividade especial para proteção da saúde e dignidade do trabalhador na aposentadoria
Recognition of arduous work as a special activity to protect worker's health and dignity in retirement
Sonilde Kugel Lazzarin e *Matheus Simon Brum*.....180

12. O mercado de trabalho feminino e o mundo digital: a Lei de Igualdade Salarial, a LGPD e o *AI Act*
The female labor market and the digital world: the Equal Pay Law, the General Data Protection Law and the AI Act
Luciane Cardoso Barzotto, *Adroaldo Jr. Vidal Rodrigues* e *Vivian Maria Caxambu Graminho*.....195

13. Mediação e teoria dos jogos: um diálogo em busca da eficiência na resolução de conflitos
Mediation and game theory: a dialogue for efficient conflict resolution
Breno Medeiros e *Veronica Ribeiro Saraiva*.....208

14. Desastres naturais e direitos trabalhistas: conexões entre precarização laboral, racismo ambiental e capitalismo de desastre
Natural disasters and labor rights: connections between job insecurity, environmental racism and disaster capitalism
Taciana Santos Lustosa.....224

15. O papel da jurisdição no combate ao assédio moral: decisões paradigmáticas e acesso à justiça
The role of the courts in combating moral harassment: paradigmatic decisions and access to justice
Andreza Cristina Baggio e Polyana Lais Majewski Caggiano.....242

TEXTOS INSTITUCIONAIS

Discurso de Posse na Presidência do Tribunal Superior do Trabalho
Aloysio Corrêa da Veiga.....271

Homenagem ao Exmo. Sr. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga
Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.....280

Discurso do Procurador-Geral do Trabalho na solenidade de posse da nova Direção do TST
José de Lima Ramos Pereira.....285

Normas para a submissão de artigos.....293

Apresentação

Apresentamos aos leitores o volume 90, nº 4, relativo ao trimestre de outubro a dezembro de 2024, da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. A edição é composta de artigos que foram submetidos por meio de chamada pública ampla*, de fluxo contínuo, com avaliação, ao nosso Corpo de Pareceristas, a quem agradecemos a inestimável contribuição intelectual para a excelência acadêmica de nossa publicação.

Este volume abre com artigo do desembargador do trabalho Francisco Sérgio Silva Rocha em que analisa o potencial das ações de itinerância presenciais para a garantia de acesso à justiça na Região Amazônica. O autor defende que um planejamento sistemático das ações de itinerância, aliado à atuação a distância, por meio digital, permite potencializar o atendimento à população.

Em artigo intitulado "As peculiaridades do salário-maternidade no Brasil", Roberta Antunes analisa as peculiaridades do salário-maternidade como política pública de proteção à mulher. A autora aborda o conceito e a natureza jurídica do benefício, com base na legislação e doutrina atuais, destacando a proteção constitucional e legal à mãe e à gestante beneficiárias.

Thiago Coriolano e Camilo Caldas analisam as disposições normativas que instituem o contrato intermitente e investigam se há compatibilidade da garantia ao direito social de recebimento do aviso prévio aos trabalhadores contratados nessa modalidade contratual em caso de pedido de demissão voluntária por iniciativa do empregado e do empregador.

O artigo do desembargador aposentado Luiz Ronan Koury versa sobre a competência constitucional da Justiça do Trabalho e os recentes julgamentos das Reclamações Constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Lara Caxico Martins analisa o processo de gamificação no ambiente de trabalho sob a ótica utilitarista. A autora observa que a "gamificação" promove um ambiente de trabalho mais produtivo, mas nem sempre mais agradável, uma vez que o processo pode acarretar exaustão e competição excessiva entre os empregados da empresa.

O artigo de Camila Miranda e Paula Dantas, intitulado "A importância da narrativa na petição inicial no Processo do Trabalho", investiga os requisitos da petição inicial, a importância da narrativa para a compreensão, interpretação e julgamento dos pedidos formulados e as consequências que os defeitos narrativos trazem ao processo.

---

* Os artigos podem ser submetidos, a qualquer época do ano, por meio do seguinte endereço eletrônico: revista@tst.jus.br. As normas para a elaboração dos textos encontram-se ao final deste volume.

Almir Carvalho, em seu texto, analisa efeitos da Reforma Trabalhista.

Helena Lazzarin e Matheus Alves, em seu artigo intitulado "Tensões hermenêuticas entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal", preocupam-se em desenvolver reflexões acerca da interpretação normativa.

José Antônio Ribeiro, em artigo intitulado "Acordo extrajudicial e a Resolução nº 586 do CNJ, de 30/9/2024", examina o tema da constitucionalidade desse ato normativo.

As psicólogas Patrícia Pires e Mayte Amazarray avaliam em seu texto a percepção dos operadores do Direito a respeito das contribuições da Psicologia Forense aplicada à saúde mental e trabalho.

Sonilde Lazzarin e Matheus Brum analisam o reconhecimento do trabalho penoso e seus efeitos jurídicos, especialmente a possibilidade de enquadramento como atividade especial para fins de aposentadoria. Os autores argumentam que, em que pese a ausência de critério formal, a penosidade vem sendo reconhecida pelos tribunais, sendo necessária sua regulamentação a fim de assegurar um direito constitucional aos trabalhadores.

O artigo de Luciane Barzotto, Adroaldo Rodrigues e Vivian Graminho aborda o mercado de trabalho feminino e a sua relação com a Lei nº 14.611/2023, conhecida como a Lei da Igualdade Salarial, a LGPD e o *EU AI Act*, que é um instrumento regulamentador do uso de inteligência artificial em processos de gestão de trabalhadores na União Europeia, tão importante no mundo digital.

O ministro do TST Breno Medeiros e a juíza do trabalho Veronica Saraiva em seu artigo avaliam a aplicação da Teoria dos Jogos na resolução de conflitos empresariais, focando na mediação como ferramenta para alcançar soluções consensuais e eficientes.

O artigo de Taciana Lustosa tem como objetivo explorar a relação entre os direitos trabalhistas e os desastres naturais. A autora analisa como essa interseção está intrinsecamente ligada às vulnerabilidades sociais da classe trabalhadora e ao racismo ambiental.

Finalizando a edição, Andreza Baggio e Polyana Caggiano analisam a função da jurisdição constitucional no acesso à justiça e à defesa de trabalhadores vulneráveis, com foco no assédio moral no trabalho, caracterizado por ações repetitivas e abusivas, que comprometem a saúde física e emocional do empregado.

Desejamos a todos uma excelente leitura, na expectativa de que os textos apresentados possam contribuir para promover reflexões e divulgar conhecimento.

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministra Presidente da Comissão de Documentação e Memória

Presentation

We present to the public the volume 90, number 4, relating to the quarter from October to December 2024, of the *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. The edition is made up of papers submitted through a broad public call, with continuous flow, and evaluated by our Board of Reviewers, to whom we thank for their invaluable intellectual contribution to the academic excellence of the publication.

This edition opens with the paper by labor judge Francisco Sérgio Silva Rocha in which he analyzes the potential of in-person itinerance actions to guarantee access to justice in the Amazon region. The author argues that systematic planning of itinerance actions, combined with remote, digital work, can maximize service to the population.

In a study entitled "The peculiarities of maternity leave pay in Brazil", Roberta Antunes analyzes the peculiarities of maternity leave pay as a public policy to protect women. The author discusses the concept and legal nature of the benefit, based on current legislation and doctrine, highlighting the constitutional and legal protection of the mother and pregnant beneficiary.

Thiago Coriolano and Camilo Caldas analyze the normative provisions that establish the intermittent contract and investigate whether there is compatibility between the guarantee of the social right to receive prior notice to workers hired in this contractual modality in the event of a voluntary resignation on the initiative of the employee and the employer.

The paper by retired judge Luiz Ronan Koury deals with the constitutional jurisdiction of the Labor Court and the recent judgments of the Constitutional Claims by the Supreme Court.

Lara Caxico Martins analyzes the process of gamification in the workplace from a utilitarian perspective. The author observes that "gamification" promotes a more productive working environment, but not always a more pleasant one, since the process can lead to exhaustion and excessive competition among the company's employees.

The paper by Camila Miranda and Paula Dantas, entitled "The importance of the narrative in the initial petition in Labor Law Procedure", investigates the requirements of the initial petition, the importance of the narrative for understanding, interpreting and judging the claims set out in it and the consequences that narrative defects bring to the process.

Almir Carvalho, in his text, analyzes the effects of the Labor Reform.

Helena Lazzarin and Matheus Alves, in their study entitled "Hermeneutical tensions between the Labor Justice and the Supreme Court", are concerned with developing reflections on normative interpretation.

José Antônio Ribeiro, in a paper entitled "Out-of-court agreement and resolution of the National Council of Justice No. 586, of 9/30/2024", examines the constitutionality of this regulatory act.

In their text, psychologists Patrícia Pires and Mayte Amazarray assess the perception of legal professionals regarding the contributions of forensic psychology applied to mental health and work.

Sonilde Lazzarin and Matheus Brum analyze the recognition of arduous work and its legal effects, especially the possibility of classifying it as a special activity for retirement purposes. The authors argue that, despite the lack of formal criteria, arduous work has been recognized by the courts, and regulation is necessary to ensure a constitutional right for workers.

The paper by Luciane Barzotto, Adroaldo Rodrigues and Vivian Graminho deals with the female labor market and its relationship with Law No. 14.611/2023, known as the Equal Pay Law, the General Data Protection Law and the EU AI Act, which is an instrument regulating the use of artificial intelligence in employee management processes in the European Union, so important in the digital world.

Minister of the Superior Labor Court Breno Medeiros and labor judge Veronica Saraiva in their paper evaluate the application of Game Theory in resolving business conflicts, focusing on mediation as a tool for achieving consensual and efficient solutions.

Taciana Lustosa's study aims to explore the relationship between labor rights and natural disasters. The author analyzes how this intersection is intrinsically linked to the social vulnerabilities of the working class and environmental racism.

At the end of the issue, Andreza Baggio and Polyana Caggiano analyse the role of constitutional jurisdiction in accessing justice and defending vulnerable workers, with a focus on moral harassment at work, characterized by repetitive and abusive actions that compromise the employee's physical and emotional health.

We wish you all an excellent reading, in the expectation that the texts presented will help to promote reflection and disseminate knowledge.

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Minister President of the Documentation and Memory Commission

A PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA AMAZÔNIA – O SISTEMA DE PLANEJAMENTO DA ITINERÂNCIA NA OITAVA REGIÃO TRABALHISTA[1]

PROTECTION OF LABOR RELATIONS IN THE AMAZON – THE ITINERANCE PLANNING SYSTEM IN THE EIGHTH LABOR REGION

Francisco Sérgio Silva Rocha[2]

RESUMO: O presente estudo objetiva analisar o potencial das ações de itinerância presenciais para a garantia de acesso à justiça na Região Amazônica, que se caracteriza por sua extensão territorial e pela dificuldade de acesso decorrente de sua própria topografia e da ausência de transporte regular. Defende-se que o planejamento sistemático das ações de itinerância, aliado à atuação a distância, por meio digital, permite potencializar o atendimento à população.

PALAVRAS CHAVE: acesso à justiça; Região Amazônica; planejamento; atendimento presencial e digital à população.

ABSTRACT: This study aims to analyze the potential of Nomadic Jurisdictions (itinerant actions) to guarantee access to justice in the Amazon region, which is characterized by its territorial extension and the difficulty of access due to its topography and the absence of regular transportation. It is argued that the systematic planning of itinerant actions, combined with remote digital operations, allows the service to the population to be maximized

KEYWORDS: access to justice; Amazon Region; planning; in-person and digital service to the population.

A necessidade de garantir às pessoas um direito fundamental de acesso a um sistema de solução de conflitos intersubjetivos é uma preocupação que marca a sociedade civilizada. Cabe ao Estado retirar das mãos de cada um dos membros da sociedade, pelo meio do consenso, a possibilidade da realização do próprio direito, atribuindo ao poder estatal a atuação equidistante de modo a evitar o controle dos conflitos que surgem a qualquer momento do

1 O presente texto foi desenvolvido a partir do conjunto de informações constantes do trabalho apesentado no Encontro de Administração da Justiça, com o título: Institucionalização dos Serviços de Justiça Itinerante: a experiência do TRT8 nos Estados do Pará e Amapá, com os seguintes autores: Alex Barros dos Santos; Avertano Messias Klautau; Jônatas dos Santos Andrade e Francisco Sérgio Silva Rocha.

2 *Mestre e doutor em Direito pela UFPA; professor da UFPA vinculado ao PPGDDA; desembargador do trabalho (TRT 8ª Região). Lattes: http://lattes.cnpq.br/7008329184256326. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-7706-3136. E-mail: sergio.rocha@trt8.jus.br.*

Recebido em: 25/7/2024
Aprovado em: 1/10/2024

relacionamento humano. Na concepção de Mauro Cappelletti e Bryant Garth[3]: "a criação de um sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios, sob os auspícios do Estado".

Estes autores apontam que o sistema deverá possuir dois requisitos para seu funcionamento: deve ser igualmente acessível a todos e deverá ser capaz de produzir resultados que sejam, sob o ponto de vista individual e social, justos. Estas duas vertentes carecem de uma melhor discussão para instrumentalizar a atuação do Estado na pacificação de conflitos.

Vejamos. Por esta noção o sistema deverá ser capaz de produzir resultados materialmente eficientes, seja do ponto de vista individual ou coletivo, e deverá ser igualmente acessível a todos. A eficiência, considerada neste duplo aspecto, não parece estar apenas vinculada na capacidade de produzir decisões em face da multiplicidade das demandas, mas também e igualmente, assentada na necessidade da solução de conflitos que respondam às demandas sociais, de modo a concretizar uma ordem jurídica justa. A eficiência possui um viés de realização para concretizar a ideia de Justiça e este viés está assentado na necessidade da realização do direito fundamental da igualdade.

O direito fundamental da igualdade é uma necessidade histórica e está bem assentado na nossa tradição ocidental do pensamento político[4]. Compreendemos tracejar este direito a uma origem grega, relacionada à noção de liberdade[5] a partir da noção de "semelhante" e de "iguais" na condução dos negócios públicos no contexto de uma pólis[6]. Parece claro, e tal noção fica cada vez mais evidente a partir dos marcos históricos do ciclo de revoluções burguesas e da revolução industrial, que a noção de igualdade não pode ser considerada apenas sob o ponto de vista formal, mas também e igualmente do ponto de vista material[7], consolidando a noção de que as pessoas possuem direito de igualdade não apenas na medida em que são tratadas de modo igual,

---

3 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988. p. 8.

4 "Pensar em igualdade é pensar em justiça na linha de análise aristotélica, retomada pela Escolástica e por todas as correntes posteriores, de Hobbes e Rousseau a Marx e Rawls; é redefinir as relações entre pessoas e as normas jurídicas; é indagar da lei e da generalidade da lei". MIRANDA, Jorge. *Curso de direito constitucional*. 21. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1993. t. IV. p. 201.

5 DIDEROT, Denis. *Enciclopédia ou dicionário razoados das ciências das artes e dos ofícios*. São Paulo: Unesp, 2015. v. 4. p. 201.

6 Para tanto, ver a noção de liberdade dos antigos e dos modernos em: CONSTANT, Benjamin. *Da liberdade dos antigos comparada à dos modernos*. São Paulo: Atlas, 2015. Todavia, é importante esclarecer que esta visão de igualdade vinculada à ideia de liberdade é compreendida por nós a partir de uma tradição ocidental.

7 Dentre tantos, destacam-se: SILVA, J. A. D. *Curso de direito constitucional positivo*. 45. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024; HOBSBAWM, Eric J. *A era das revoluções*. 25. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010; e HOBSBAWM, Eric. *A era do capital*. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

mas, sim, que são tratadas de modo igualitário, de modo a realizar, no plano material, a igualdade reconhecida como direito fundamental.

Neste sentido, a igualdade é uma medida de comparabilidade que visa a distinguir os indivíduos, tomando por base um objetivo[8]. Scaff destaca que a noção de igualdade tem por base a comparação, considerando-a como relacional na medida em que compara seres, estabelecendo a distinção entre o que considera a ocorrência da "diferença" e "desigualdade". A primeira devendo ser respeitada e a segunda combatida.

O direito fundamental de igualdade, reconhecido no art. 5º, *caput*, e no inciso II do mesmo artigo de nossa Constituição determina que as possibilidades de atuação e restrição devem ser iguais para todos, assegurando a todos o agir, quando não defeso em lei, e a proibição, quando a norma jurídica vetar a conduta. Esta norma deve ser compreendida a partir do sistema que forma o conjunto sistêmico de nossa Constituição, abrangendo o conjunto de determinações que emanam do seu art. 3º. O direito fundamental à igualdade deve ser considerado e implementado a partir de uma perspectiva de eliminação da pobreza, da marginalização e na redução das desigualdades, sejam estas sociais ou regionais, com o desiderato de promover o bem de todos e construir uma sociedade livre, justa e solidária.

Desta feita, o conteúdo material do direito de igualdade apenas pode ser realizado quando os benefícios que o nosso sistema civilizatório pode ofertar sejam disponibilizados a todos, pois esta possibilidade é o pressuposto necessário para a realização da liberdade[9]. Neste sentido a entrega da tarefa da Justiça possui uma dimensão material de modo a realizar a possibilidade de tratamento igualitário às pessoas, com a atuação do sistema jurídico (judiciário e legislativo) solucionando os conflitos de interesse na perspectiva da efetivação do mandamento constitucional.

Assim, o primeiro requisito do acesso à Justiça é na implementação de uma ordem jurídica justa, seja do ponto de vista individual, seja do ponto de vista coletivo (social)[10]. A segunda diz respeito ao próprio acesso aos mecanismos que asseguram o acesso à Justiça.

Este requisito compreende ser necessário que todos possam ter acesso aos mecanismos onde busquem a efetivação de seus direitos. Acesso não ape-

8 SCAFF, Fernando Facury. *Da igualdade à liberdade*: considerações sobre o princípio jurídico da igualdade. Belo Horizonte: D'Plácido, 2022.

9 SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade.* São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

10 Apenas para não deixar em olvido a distinção que existe entre acesso à Justiça, como direito de cunho material, e acesso ao Poder Judiciário, como direito instrumental. Não existe antinomia entre eles, sendo considerados complementares. Porém, o acesso à ordem jurídica justa, como direito material, não é o escopo do presente texto.

nas no sentido formal ou conceitual, mas sim que, de fato, as pessoas possam recorrer a mecanismos estatais que tenham por função a resolução dos conflitos intersubjetivos. Esta necessidade decorre da implementação, como vimos, do direito fundamental à igualdade, espraiado na Constituição Federal em outras regras que o desdobram. Observe-se a norma do art. 5º, XXXV, assegurando a inafastabilidade da jurisdição e as normas dos arts. 5º, LXXIV, LXXVII, e 134, assegurando a gratuidade e assistência jurídica aos legalmente pobres.

Para além das normas que compõem o mandamento constitucional, temos a previsão na Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH) – Pacto de San José da Costa Rica[11], conforme consta nos artigos 8º e 25 daquela Carta. No mesmo sentido são as normas constantes do artigo XVIII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem[12]; nos artigos 8 e 10 da Declaração Universal dos Direitos Humanos[13], e artigo 14.1 do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos[14].

Já nos permitimos afirmar que existe uma linha lógica de desenvolvimento que consagra o acesso à Justiça como direito fundamental. A partir do estabelecimento dos objetivos fundamentais da República, passando pela disposição que regra o direito de igualdade e a hipótese de realização pelo reconhecimento da inafastabilidade da jurisdição, temos uma linha de desenvolvimento em que pode ser defendido que o acesso à Justiça é condição para a implementação de uma sociedade livre, justa e solidária. O conjunto normativo permite afirmar ser obrigação da República realizar o acesso à Justiça de toda a sua população, permitindo que todos possam deter os meios e condições para buscar uma solução para os conflitos de interesse decorrentes do relacionamento social.

Todavia, é cediço afirmar que ainda estamos longe de atingir o desiderato de propiciar a qualquer cidadão o acesso à Justiça de modo fácil e compatível com sua situação econômica.

O acesso aos serviços prestados pelo Estado, por meio de seus órgãos de efetivação da justiça, é considerado direito fundamental. Sua positivação encontra-se no art. 5º, inc. XXXV, da Constituição Federal. A orientação do Constituinte é clara no sentido de proceder à ampliação do acesso das pessoas à

11 Internalizada pelo Decreto nº 678, de 1992. Vale destacar, em relação a este tratado, o excepcional tratamento conferido às suas normas, especialmente quando em confronto com legislação ordinária interna, como deliberado pelo Supremo Tribunal Federal na apreciação do Recurso Extraordinário nº 466.343/SP.

12 Aprovada na Nona Conferência Internacional Americana da OEA, Bogotá, 1948.

13 Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de dezembro de 1948, por meio da Resolução nº 217 A (III) da Assembleia Geral.

14 O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos foi adotado pela XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, internalizado pelo Decreto nº 592, de 1992.

jurisdição. Harmônica com esta orientação é a institucionalização dos Serviços de Justiça Itinerante (SEJI).

A possibilidade de realização de atuação itinerante pelos órgãos do Poder Judiciário tornou-se formalmente constitucional com a Emenda Constitucional nº 45/2004. Esta orientação foi consubstanciada na inclusão, nas Seções específicas dos ramos do Poder Judiciário, de norma que, em relação ao Judiciário Trabalhista, materializou-se na disciplina do art. 115, § 1º[15].

As normas constitucionais citadas indicam não a possibilidade, mas, sim, a necessidade de atuação jurisdicional de forma itinerante, cabendo aos diversos tribunais organizarem suas ações, de modo a materializar o objetivo da Constituição. Em cumprimento de suas funções constitucionais[16], o CNJ editou a Resolução nº 460/2022, fortalecendo o tema e tornando a itinerância o principal mecanismo para levar os serviços do Poder Judiciário aos lugares menos acessíveis e às pessoas mais carentes.

Todavia, mesmo antes do mandamento constitucional, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) já possuía tradição em SEJI pelo menos desde a década de 1980 na região das ilhas e no Marajó. A Região Amazônica apresenta particularidades geográficas, econômicas, sociais e logísticas que representam desafios para a estruturação das atividades de itinerância do Poder Judiciário e a atuação itinerante já era realizada como forma de levar o acesso à Justiça às populações. Tal atuação denota que a regra do art. 115, § 1º, trazida em 2004 pela Emenda Constitucional nº 45, apenas torna explícita uma necessidade já existente e a atuação de modo itinerante, mesmo antes de 2004, não se choca com qualquer norma constitucional ou complementar, mas serve para garantir o acesso dos cidadãos aos serviços ofertados pelo Estado. Assim, a itinerância foi uma resposta ao desafio de prestar a jurisdição trabalhista no âmbito da Região Norte do Brasil.

Como é sabido, a jurisdição sobre as relações do trabalho possui uma trajetória que se desenvolve a partir da Revolução de 1930, de tendência modernizante em relação às estruturas vinculadas da República Velha. A primeira previsão constitucional de um órgão destinado a prover um tipo de jurisdição sobre estas relações está no art. 122 da Constituição brasileira de 1934[17], como

---

15 "Art. 115. [...] § 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários".

16 "Art. 103-B. [...] § 4º Compete ao Conselho o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, cabendo-lhe, além de outras atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura: [...]".

17 Constituição brasileira de 1934: "Art. 122. Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I".

órgão do Poder Executivo, fora da estrutura do Poder Judiciário. Apenas na vigência da quase inexistente Constituição de 1937 e no ano de 1941 é que ocorre sua instalação. Na Região Norte foram instaladas duas Juntas de Conciliação e Julgamento (Belém e Manaus) e o Conselho Regional do Trabalho da 8ª Região, com jurisdição definida para abranger os Estados do Amazonas, Pará e Território do Acre, e sede fixada na cidade de Belém. Com a Constituição de 1946, a estrutura de julgamento das relações de trabalho foi retirada do âmbito do Poder Executivo, até então vinculado ao Ministério do Trabalho, e passa a ser parte do Poder Judiciário[18].

A Justiça do Trabalho na Região Norte, na década de 1970, foi ampliada para atingir todas as unidades federativas da região amazônica, com a criação de Juntas de Conciliação e Julgamento nos Estados do Pará, Amazonas, Acre, Roraima, Rondônia e Amapá. Observe-se que, desde sua instituição administrativa, passando pela sua absorção como órgão do Poder Judiciário, até o ano de 1981, coube ao Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região o exercício da jurisdição trabalhista por toda Região Norte, cerca de 42,27% do território brasileiro, exercendo-a por mais de 40 anos. No citado ano de 1981 foi criada a 11ª Região da Justiça do Trabalho, abrangendo os Estados do Amazonas, Acre, Rondônia e Roraima. Em 1986, em um desmembramento da 11ª Região, foi criado o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, com jurisdição sobre os Estados de Rondônia e Acre, conforme a Lei nº 7.523, de 17 de julho de 1986, tendo sido instalado em 28 de novembro do mesmo ano.

Observe-se que o desafio de prestar jurisdição sobre mais de 40% do território nacional é uma realidade diuturna para estes Tribunais. Porém, cumpre relembrar que, embora a jurisdição trabalhista fosse plena sobre toda a região, seu exercício não necessariamente era realizado pelo ramo Trabalhista do Poder Judiciário. Nas Comarcas que não estivessem localizadas dentro da área de abrangência de uma Junta de Conciliação e Julgamento, a jurisdição era prestada por Juízes de Direito[19], vinculados à Justiça dos Estados, com recurso para o Tribunal Regional do Trabalho daquela jurisdição.

Atualmente, a jurisdição trabalhista na Oitava Região é integralmente prestada por órgãos da Justiça do Trabalho, com a jurisdição das Varas do Trabalho abrangendo toda a área territorial dos Estados do Pará e Amapá.

Como referência, temos que a atuação de modo itinerante na Oitava Região era realizada desde a segunda metade da década de 70 do século XX. A Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Parintins, no Estado do Amazonas, com a Presidência do Juiz Hermes Afonso Tupinambá Neto, junto a um ou dois

18 Constituição brasileira de 1946. Art. 122.

19 Constituição brasileira de 1946. Art. 122, § 3º.

servidores, deslocavam-se com uma embarcação para receber reclamações, fazer audiências e conciliações, no âmbito da jurisdição daquela JCJ. Na década de 80 (1986), o Tribunal adquiriu uma embarcação para a realização das ações de itinerância, com a lancha denominada "Justiça do Trabalho", que foi adaptada com sala de audiência, secretaria e um pequeno gabinete e navegou nos Estados do Pará e Amapá[20].

Para além destas referências, apesar de não mais singrar nossos rios a embarcação "Justiça do Trabalho", as atuações de itinerância persistem sendo realizadas pelos diversos Juízos do Trabalho ao longo deste período. Todavia, estas atuações e iniciativas, conquanto constantes e relevantes, persistem sendo realizadas como iniciativas isoladas e carentes do poder de agenda e pendão de cada magistrado titular de Vara do Trabalho. Mesmo iniciativas realizadas por determinada gestão administrativa do Tribunal, incentivando, organizando e apoiando estas ações, refletem a visão daquela gestão, sem necessariamente ser mantida por gestões posteriores.

A Justiça do Trabalho da Oitava Região conta com 56 Varas do Trabalho (VT), com irregular distribuição geográfica, porém com jurisdição cobrindo inteiramente os Estados do Pará e Amapá. Dos 144 municípios do Pará, apenas 50 possuem sede de VT. No Amapá, dos 16 municípios, apenas dois, considerando a Vara de Monte Dourado e Laranjal do Jari. A título de comparação, o Tribunal Regional do Pará da 2ª Região (TRT2), com jurisdição em São Paulo, dos 46 municípios de sua jurisdição, 32 dispõem de fóruns trabalhistas. Ou seja, no TRT2 quase 70% dos municípios possuem sede da Justiça do Trabalho (JT), enquanto em nossa Região apenas 35% dos municípios são sedes de Varas do Trabalho.

Ademais, o tamanho da área coberta pela Oitava Região corresponde a cerca de 17% do território nacional, sendo que o maior município regional possui uma área de 159.533 km^2, o que implica a dificuldade de atuação das Varas do Trabalho, situadas na sede de um determinado município, para atingir, de modo rápido e fácil, os distritos deste mesmo município ou mesmo os demais municípios abrangidos por esta jurisdição. Apenas a jurisdição da Vara do Trabalho de Altamira[21] corresponde a 239.000 km^2, marcando a grandeza do desafio a ser enfrentado para tentar garantir ao cidadão morador das diversas localidades da Oitava Região o devido acesso à Justiça do Trabalho e as demais garantias da cidadania.

---

20 Cf. BENTES, José Edilsimo Eliziário. Justiça do Trabalho: um breve relato histórico da 8ª Região. *In*: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *A história da Justiça do Trabalho no Brasil* – multiplicidades de olhares. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Comissão de Documentação, 2011.

21 A jurisdição da Vara do Trabalho de Altamira abrange os municípios de: Altamira, Anapu, Brasil Novo, Medicilândia, Placas, Porto de Moz, Senador José Porfírio, Uruará e Vitória do Xingu.

Portanto, o atendimento das pessoas que moram nestas localidades é dificultado quer pela vastidão territorial a ser atendida, quer pelas dificuldades de acesso aos polos onde a Justiça do Trabalho está fisicamente presente. A estes fatores, soma-se a esta realidade, por si só já difícil, a carência de recursos materiais destas populações. A população que busca a tutela da Justiça do Trabalho é, em sua maioria, pobre no sentido da lei. Custear o deslocamento e a manutenção das pessoas na localidade de destino, assim como os óbices na realização da prova dos fatos controversos, agrega uma nova camada às dificuldades que carecem de desenvolvimento de mecanismos para a superação.

Não é possível deixar de destacar que a desigualdade marca a dificuldade no acesso aos bens e serviços públicos e, como não poderia deixar de ser, o acesso aos serviços relativos à Justiça[22]. Especificamente no que tange à Justiça do Trabalho, já observamos a disparidade na relação existente entre os municípios da Oitava e Segunda Regiões, que são sede de órgãos de jurisdição. Compondo o quadro temos que a Região Norte comporta 42,7% do território brasileiro, porém é dotada de apenas 7,015% dos magistrados trabalhistas brasileiros. Observando especificamente a realidade das Regiões Trabalhistas do Norte do Brasil, vemos uma relação de magistrados por quilômetro quadrado de 0,08 (8ª Região), 0,04 (11ª Região) e 0,15 (14ª Região) e de magistrado a cada grupo de 100 mil habitantes de 1,26 (8ª Região), 1,55 (11ª Região) e 2,24 (14ª Região)[23]. A realidade geográfica e política evidencia a peculiaridade da prestação da jurisdição, realidade esta que não está compreendida no relatório Justiça em Números do Conselho Nacional de Justiça[24].

A relação de magistrados em relação à dimensão territorial revela a necessidade de adotar procedimentos que possam minorar este distanciamento e possibilitar o efetivo acesso da população aos órgãos de jurisdição. Ademais, não é ocioso destacar que a lotação de magistrados ocorre, primordialmente, na sede do Tribunal e nas cidades de maior densidade populacional, o que apenas reforça a necessidade de proteção para as áreas mais distantes.

Assim, torna-se necessário o implemento de ações para garantir a proteção dos direitos em todos os pontos da jurisdição trabalhista, expandindo a cidadania na região Amazônica. Neste sentido, o Oitavo Tribunal Regional levou em consideração dois pilares para a efetivação do "Trabalho Decente":

---

22 A desigualdade é, infelizmente, uma marca do Brasil. Estamos em quinto lugar dentre os países mais desiguais do mundo, sendo projeção do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Para estes e outros dados relevantes, vale observar: NERY, Paulo Fernando. *Extremos*: um mapa para entender as desigualdades no Brasil. Rio de Janeiro: Zahar, 2024.

23 Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023.

24 Referência do relatório "Justiça em Números" do Conselho Nacional de Justiça de 2024 que observa o acesso à Justiça considerando a relação existente entre os processos ajuizados e grupo de 1.000 habitantes. Ou seja, o relatório não contempla as demandas existentes e não atendidas pelo Poder Judiciário, pelos múltiplos fatores que obstaculizam o acesso a estes órgãos de jurisdição.

serviços itinerantes realizados com ampla cooperação judiciária (Resolução CNJ nº 350/2020) e pela integração dos excluídos digitais (Recomendação CNJ nº 101/2021), através do aproveitamento dos pontos de inclusão digital (Recomendação CNJ nº 130/2022 e Resolução CNJ nº 508/2023).

Não é ocioso destacar uma peculiaridade regional. A Justiça do Trabalho da Oitava Região tem uma sólida tradição em admitir e apoiar a utilização do mecanismo do "Jus Postulandi", ou seja, o direito de propor ou contestar uma ação perante a Justiça, sem a necessidade da intervenção de um advogado. Esta possibilidade, que efetivamente amplia o acesso à Justiça, apenas se efetiva se houver um esforço adicional de natureza educacional de descoberta dos direitos e do modo de demandar sua implementação. Não é incomum que, nas diligências de itinerância realizadas, sejam trazidas à consideração da Justiça do Trabalho demandas das mais diversas, como pedidos de casamento/separação, emissão de documentos e denúncias de exploração sexual.

Desta feita, é necessário considerar e incluir os serviços de cidadania e educação jurídica, para a obtenção de todos os documentos e esclarecimentos sobre direitos, que permitem tanto a análise quanto a eventual apresentação da reclamação trabalhista; a adequação procedimental; a ênfase na aplicação da Justiça Multiportas e o compromisso da observância de tais diretrizes por todo o rito processual.

Com a finalidade de desenvolver mecanismo capaz de auxiliar a superar as dificuldades acima apontadas e observando os contornos estabelecidos pela Emenda Constitucional nº 45/2004 e pela Resolução CNJ nº 460/2022, o TRT8 editou norma que previu a instalação, implementação e aperfeiçoamento da Justiça Itinerante, materializando a Resolução nº 46/2023. A Resolução do TRT8, mais que mencionar o art. 103-B, § 4º, da CF, que trata de atos normativos editados pelo CNJ, chama a atenção de todos para a natureza da orientação, consubstanciando uma política pública judiciária, com todas as consequências decorrentes, para efetiva aplicação e consequente mudança do quadro existente até o presente momento.

Nesta norma vemos a preocupação do Tribunal em instituir um sistema orgânico de itinerância, com valorização da atuação do quadro funcional (magistrados e servidores) participante dos serviços itinerantes, estabelecendo como critério de avaliação qualificada nos processos de avaliação de magistrados e servidores, pela peculiaridade das atividades e pelos ganhos com a atuação espontânea dos participantes. Também foi objeto de consideração a Política de Tratamento Adequado de Disputas (conforme Resolução CSJT nº 174/2016), com a previsão de todas as ferramentas de solução de conflitos durante a itinerância, inclusive a pré-processual (Resolução CSJT nº 288/2021),

bem como a atuação dos CEJUSCs, efetivando a incidência dos princípios da autocomposição e da adequação procedimental.

Como parte desta política, foi constituída a Comissão de Justiça Itinerante do TRT8 (Portaria PRESI nº 402/2023), com membros de variados setores da administração, propiciando a visão ampliada dos serviços para a realização efetiva das tarefas. Como resultante dos trabalhos da Comissão foi editado pelo TRT8 o Manual da Justiça Itinerante (Portaria PRESI nº 479/2023). O Manual traz duas modalidades de prestação de serviços itinerantes: a bifásica, tradicional, com a fase inicial para atermação das demandas e a 2ª fase na presença de magistrados e servidores, para a realização das audiências presenciais; a monofásica, que realiza fase presencial única, para atermação, na presença dos magistrados e servidores, e o desenvolvimento dos processos através do uso de ferramentas tecnológicas, pelo "Balcão Virtual" e por meio de audiências telepresenciais.

A combinação de método tradicional de itinerância, com o uso de ferramentas de tecnologia, permite contornar a grande dificuldade do amazônida hipossuficiente quando o seu processo exige mais de uma audiência presencial. Como vimos, as barreiras de acesso, em virtude da distância, do isolamento do local de residência, somadas com os óbices de natureza socioeconômicas (gastos com passagens, vestimenta, hotel e alimentação da parte e testemunhas) são contornadas através do uso do ponto de inclusão digital ou pelo uso de sala de audiência pela via cooperativa.

A cooperação entre os órgãos públicos tem sido relevante para a implementação dos serviços de itinerância. Necessário destacar as parcerias celebradas com os Tribunais de Justiça dos Estados do Pará e Amapá, Universidade Federal do Pará, Tribunais Regionais Eleitorais do Pará e Amapá, INSS, Ministério do Trabalho e Emprego, Defensoria Pública do Estado do Amapá e outros órgãos e entidades, ampliando o leque de serviços aos amazônidas e viabilizando serviços de cidadania e de acesso à justiça. Como objetivo ainda a ser atingido, estão sendo desenhadas parcerias com sindicatos de trabalhadores rurais, de Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Pará e Colônias de Pescadores, ampliando o rol de parceiros para viabilizar os serviços prestados.

Durante o processo de itinerância, os atos presenciais são conjugados aos telepresenciais, com o compartilhamento dos serviços itinerantes a diversos municípios através do "Balcão Virtual" em cooperação judiciária com dezenas de cartórios eleitorais, possibilitando o amplo atendimento e de forma repetitiva a diversos municípios. Com o mesmo desiderato, o Núcleo de Atendimento e Atermação do TRT8, sediado em Belém, foi reestruturado para concentrar todas as demandas e tarefas decorrentes das itinerâncias: esclarecimentos aos

usuários, recebimento de documentos e de reclamações trabalhistas, auxílio para participação nas audiências telepresenciais e demais atos necessários para que a facilitação do acesso à justiça seja estendida para todos os usuários dos serviços nos Estados do Pará e Amapá, para necessidades que antecedem ao ajuizamento da demanda até o fim do processo.

Este modelo não prescinde da presença física de magistrados e servidores no processo de itinerância nas diversas localidades atingidas, pois a tarefa é levar a presença do Estado a estas populações, com a segurança de que os efeitos dos serviços prestados vão provocar a efetiva reparação dos direitos lesados, nos locais onde aconteceu a lesão. Porém, a possibilidade da realização de atividades presencias e telepresenciais possibilita conjugar a necessária aproximação da Magistratura à população, ampliar os efeitos das ações para abranger a jurisdição nos Estados do Pará e Amapá e viabilizar a superação da dificuldade na manutenção da participação no processo, quando ele se prolonga, sem que as partes tenham que se deslocar de seus domicílios.

Claro que este modelo é de uma eficiência parcial, pois a maioria das localidades não possui acesso a um serviço de dados que sustente uma comunicação remota estável e permanente. Desta forma, é necessário o aporte de estrutura do Poder Público para estabelecer locais de possível utilização para o conjunto da população, suprindo um acesso que, mesmo precário, pode ser uma solução possível para remover os entraves ao exercício da cidadania. É concepção da Resolução do Poder Judiciário, em atenção ao art. 5º, XXXV, da CF, propiciar os meios e instrumentos necessários para o acesso à justiça: o esclarecimento sobre direitos, a apresentação da ação trabalhista e participação efetiva no processo até a sua extinção.

A Resolução avança na itinerância como mecanismo para superação de barreiras geográficas, socioeconômicas, garantindo que estes serviços sejam prestados contínua, permanente e periodicamente, assegurando a continuidade da presença do Estado em todos os pontos do território, sem descurar da necessidade de atuação pontual, prevendo a utilização da tutela de urgência em casos de deslocamento em itinerância para tratar de situações que demandem o enfrentamento dos casos de escravidão contemporânea.

Como antes afirmado, ao longo dos anos, o Tribunal tem realizado ações de itinerância que têm ganhado volume e relevância. Em 2019 foram previstas ações em cinco municípios (Alenquer, Gurupá, Portel, Melgaço e Anajás), realizadas por três Varas (Óbidos, Monte Dourado/Laranjal do Jari e Breves). Em 2020, foram propostas ações para 20 municípios com a atuação de apenas duas Varas (5ª VT de Macapá e VT de Breves)[25]. Em 2021, persistindo

25 Infelizmente, as atividades de itinerância naquele ano foram suspensas em virtude das restrições impostas pela epidemia da covid-19.

as restrições impostas pela crise de saúde pública, foram planejadas ações em 16 municípios, lideradas pela 5ª Vara do Trabalho de Macapá. Em 2022, com calendário regular de visitas aos municípios para que os jurisdicionados possam se preparar melhor e com antecedência para serem atendidos, foram realizadas 15 ações itinerantes.

Em processo de aprimoramento dessa atividade, o TRT8 tem modificado sua atuação, buscando institucionalizar as atividades de itinerância, aplicando uma sistemática de planejamento, de modo a articular as atuações dos diversos setores do Tribunal para direcionar e apoiar ações de itinerância realizadas pelos Foros e Varas do Trabalho. A grande alteração no procedimento, realizado pela Resolução nº 46, de 3 de abril de 2023, foi a criação de um sistema orgânico, permanente e sistemático de acesso à Justiça, perfeitamente alinhado com o Planejamento Estratégico do Regional.

Não é possível, neste estágio, deixar de tecer breves considerações sobre o sistema de planejamento dentro da realidade dos tribunais. Especificamente sobre os órgãos do Poder Judiciário, não custa destacar que, entre outras funções cometidas constitucionalmente ao CNJ, temos a de elaborar semestralmente relatório estatístico sobre processos e sentenças prolatadas, por unidade da Federação, nos diferentes órgãos do Poder Judiciário e elaborar relatório anual, propondo as providências que julgar necessárias, sobre a situação do Poder Judiciário no País e as atividades do Conselho, o qual deve integrar mensagem do Presidente do Supremo Tribunal Federal a ser remetida ao Congresso Nacional, por ocasião da abertura da sessão legislativa[26].

Essa atribuição do CNJ é assumidamente o fundamento básico para a implementação de uma política de planejamento estratégico para o Poder Judiciário, definido a partir de uma orientação estratégica, mas se espraia por todos os ramos deste Poder e vincula, de modo objetivo, as ações que devem ser desenvolvidas.

A partir da determinação constitucional é erigido um sistema de controle e avaliação que abrange todo o Judiciário. O nascimento do sistema ocorre com a edição das Resoluções ns. 4/2005 e 15/2006[27] do CNJ, que criam e modificam o sistema de estatística que passa a apurar não apenas a quantidade de processos, mas também outros dados que permitem visão mais ampla da atuação dos órgãos judiciais[28]. O acesso a informações desse tipo permitiu a evolução do sistema que passa a prever e incentivar a criação de mecanismos de planejamento. Nesse sentido é a Resolução nº 49/2007, que assume ser função do CNJ

26 Constituição Federal, art. 103-B, § 4º, VII.

27 Posteriormente revogada pela Resolução nº 76/2009 do CNJ, que passou a regular a matéria.

28 Quantidade de servidores, de magistrados, total das despesas por elemento, número de pessoas atendidas, taxa de congestionamento, quantidade de computadores, etc.

o planejamento estratégico do Poder Judiciário e determina aos tribunais que criem estrutura administrativa para elaboração da estatística e plano de gestão estratégica do Tribunal.

Esse conjunto normativo cria uma base de dados estatísticos confiáveis que possibilita o uso do planejamento estratégico e o monitoramento de ações voltadas à melhoria da prestação jurisdicional. A efetiva adoção do planejamento estratégico ocorre com a edição da Resolução nº 70/2009.

A norma que dá origem ao sistema foi posteriormente revogada pela Resolução nº 198/2014 e, em seguida, pela Resolução nº 325/2020, que passa a determinar a elaboração do planejamento estratégico nos tribunais e vincula seu alinhamento com o Plano Estratégico Nacional. O sistema de planejamento se desdobra em três níveis: a partir do CNJ, por segmento da Justiça e por órgão do Poder Judiciário, com o desenvolvimento do planejamento estratégico como diretriz interna de cada órgão.

Nessa norma destaca-se a determinação de alinhamento da proposta orçamentária de cada tribunal com o plano, de sorte que o orçamento garanta sua implementação[29]. Assim sendo, o planejamento, com duração mínima de seis anos, passa a vincular a elaboração da proposta orçamentária no seu período de vigência, permitindo estabilidade na implementação da política estratégica de cada tribunal, alongada para além dos limites de cada gestor.

A norma do CNJ também criou uma vinculação para cada tribunal na forma da adoção de sistema de metas, elaboradas a partir de encontros anuais e com o cumprimento controlado pelo órgão de estatística do Conselho. Os índices e seus critérios definidores, que representam o cumprimento dessas metas, passam a ser nacionalmente unificados e definidos por um Comitê Nacional[30], como órgão integrante do CNJ.

O sistema de planejamento é alterado para incentivar e permitir o alinhamento de todos os segmentos da Justiça com o Planejamento Estratégico do Poder Judiciário, com a criação de comitê gestor nacional e comitês por segmento e por região geográfica, como integrante de uma Rede de Governança Colaborativa[31], no âmbito do CNJ. Esse organismo é criado para proceder ao alinhamento dos tribunais com o plano nacional, definindo padrões, elaborando diretrizes para o monitoramento do planejamento estratégico e fixando critérios, metas e definições entre todos os tribunais e nos diversos segmentos de Justiça e afirmada a aplicação obrigatória da estratégia nacional.

---

29 Resolução nº 325/2020: "Art. 3º [...] § 3º As propostas orçamentárias dos tribunais e dos conselhos de justiça deverão estar alinhadas aos seus respectivos planos estratégicos, de forma a garantir os recursos necessários à sua execução".

30 Portaria nº 59, de 23 de abril de 2019, do Conselho Nacional de Justiça.

31 Ver nota anterior.

O monitoramento do planejamento estratégico e dos atos realizados para sua ocorrência é tarefa a ser cumprida pelos instrumentos de controle interno dos órgãos do Poder Judiciário, obrigatoriamente. Note-se que o mandamento que fundamenta a existência dos organismos de controle interno no âmbito dos Poderes da República é a norma do art. 70 da CF. Todavia, o mandamento se aperfeiçoa ao ser atribuída ao órgão de controle interno de qualquer dos Poderes a responsabilidade de fiscalizar o cumprimento do plano ao qual se vinculou o órgão controlado.

Cremos, mesmo, que o sistema avança no sentido de superar o limitado controle da legalidade estrita do ato praticado, verificando a correspondência legal entre a norma e o ato para validação da despesa. O controle proposto, com amparo na norma constitucional, é controle da finalidade do ato, verificando sua pertinência com as normas de planejamento do órgão, validadas dentro de sistema para alinhamento com o Plano Estratégico Nacional do Poder Judiciário, nos termos da citada Resolução nº 325/2020[32].

Os sistemas de controle, como definidos no art. 74 da Constituição Federal, são perfeitamente compatíveis com a criação de identidade entre os objetivos nacionais e o contido no planejamento estratégico de cada tribunal, de modo a orientar o proceder dos órgãos judiciais em políticas consideradas pelo Conselho Nacional de Justiça. Dessa forma, ficam uniformizados critérios, metas e definições entre todos os tribunais e nos diversos segmentos de Justiça e afirmada a aplicação obrigatória da estratégia nacional[33].

Neste sentido, o planejamento das atividades não é apenas uma possibilidade de atuação, mas uma necessidade para os órgãos da estrutura do Poder Público. Não é demais destacar que o Planejamento é o caminho para a implementação dos objetivos erigidos pelo legislador constituinte como fundamentais, plasmados no art. 3º de nossa Constituição Federal. A execução do Planejamento passa a ser um poder/dever do gestor público, comprometido com a viabilização dos objetivos decorrentes da alocação de recursos na norma orçamentária.

A sistemática desenvolvida pela Resolução possui perfeita aderência com o planejamento. As ações de itinerância são programadas pelos Foros e Varas do Trabalho, cabendo-lhes encaminhar à Corregedoria o calendário anual de sua realização, com as localidades a serem atingidas, até o final do mês de maio, para realização dos serviços no ano vindouro. A Corregedoria Regional consolida os diversos pedidos e estima o quantitativo de recursos necessários a sua realização, de modo a permitir ao Tribunal a inclusão dos valores na

32 Conforme tese que defendi no artigo "Conselhos do Poder Judiciário e controle interno: instrumentos de fiscalização e transparência", *Revista Eletrônica CNJ*, Brasília, v. 4, n. 2, p. 95-105, jul./dez. 2020.

33 Resolução nº 325, de 29/6/2020, do Conselho Nacional de Justiça.

proposta orçamentária que é encaminhada ao Tribunal Superior do Trabalho e, posteriormente, ao Congresso Nacional. A partir da inclusão dos recursos no orçamento e sua disponibilização no ano vindouro, a Corregedoria consolida e controla sua realização. Neste processo, atua conjuntamente com a Comissão de Itinerância, que tem como missão sistematizar e padronizar o modelo de atuação, articulando com os diversos setores do Tribunal para direcionar e apoiar as ações de itinerância realizadas pelos Foros e Varas do Trabalho.

A coordenação e centralização do controle permitem tornar realidade a concepção de procedimento básico de nossa itinerância: prestação de serviços de natureza contínua, permanente e periódica, buscando atingir todas as localidades contidas na jurisdição, com a rotatividade no direcionamento das ações. Além disso, a existência de um calendário anualizado permite às populações das localidades beneficiadas terem a certeza que o Poder Judiciário irá ao seu alcance e retornará, no prazo fixado no calendário, permitindo complementar e finalizar os procedimentos iniciados, sem embargo da utilização dos meios de apoio tecnológicos acima enumerados.

Neste sentido, a Resolução vincula todos os órgãos de atuação e controle do Regional para a realização das atividades previstas e consolidadas em um planejamento anual, elaborado em harmonia com a proposta de orçamento anual, encaminhada pelo Regional para permitir a realização da itinerância no ano consecutivo.

Consolidado pela Portaria da Corregedoria Regional nº 190/2023, teremos a realização, no ano de 2024, de 65 ações de itinerância por Juízos singulares, Foros e CEJUSCs, abrangendo toda a jurisdição da Oitava Região Trabalhista (Estados do Pará e Amapá). Este mecanismo de planejamento anualizado e sistemático de implementação será repetido anualmente, de sorte a propiciar, ao longo do tempo, o acesso direto dos jurisdicionados aos serviços de Justiça, independentemente da localidade de residência destes jurisdicionados.

A realização desta atividade permite o cumprimento de uma dupla função. A primeira é de levar cidadania às diversas localidades da jurisdição trabalhista no âmbito da Oitava Região, agregando aos serviços de natureza jurisdicional ofertados outros serviços públicos de natureza premente. É comum a busca de cooperação com órgãos da União e dos Estados para fornecimento de serviços públicos, como: identificação pessoal, regularização previdenciária e atendimento médico, durante a realização da itinerância. Soma-se a estes esforços a colaboração com a Universidade Federal do Pará para a inclusão de alunos vinculados à Clínica de Direitos Humanos, permitindo a orientação sobre os direitos daquela população. A segunda função é o desenvolvimento da atividade de itinerância no esforço de cumprimento da lei.

O combate ao trabalho análogo à condição de escravo e a implementação do respeito à legislação do trabalho e ambiental do trabalho é o foco desta segunda modalidade de itinerância. Para tanto, é necessária a montagem de uma infraestrutura diferente e com a cerrada colaboração com os órgãos de fiscalização e controle do cumprimento da lei, destacando-se o Ministério Público, os órgãos de segurança pública, federais e estaduais e o Ministério do Trabalho e Emprego. Sem a atuação colaborativa entre estas entidades não é possível alcançar o sucesso nesta modalidade de itinerância. Os desafios desta modalidade de itinerância passam pela logística envolvida e com a atividade de preparação do deslocamento do grupo móvel, demandando ações de inteligência no local para atingir a finalidade do processo e, em seguida, retirar-se do local, com as ações encaminhadas e com a libertação dos trabalhadores encontrados em situação de escravidão ou análoga.

Parece certo não ser o foco da atividade de itinerância o combate ao trabalho escravo ou degradante, mas, com certeza, deve ser motivo de preocupação dos órgãos estatais envolvidos, o atendimento das pessoas libertadas nestes locais de servidão. Não é incomum encontrar, em relatórios de grupos do Ministério do Trabalho e Emprego, a ocorrência da libertação do mesmo trabalhador em mais de uma situação de escravidão, em localidades diversas. O problema é complexo e envolve uma situação social para a qual a Justiça do Trabalho não possui uma solução. Decorre da situação socioeconômica da região onde mora aquele trabalhador e para onde é devolvido após a libertação. A pobreza e a falta de recursos para prover a subsistência do trabalhador e de sua família levam à submissão a condições de trabalho degradantes. A atuação dos órgãos de proteção ao trabalho deve ser coordenada com a adoção de políticas públicas, desenvolvidas pelos entes integrantes da Federação, e que possam garantir àquele trabalhador a oportunidade de sobreviver e trabalhar, erigindo uma condição de vida digna em sua região de moradia, onde quer que ela seja.

Contudo, para além desta derradeira tarefa narrada, para a qual não existe uma resposta que esteja exclusivamente nas mãos dos órgãos do Poder Judiciário, as atuações de itinerância têm se mostrado frutíferas para a finalidade pretendida.

O bom êxito das experiências realizadas pela Oitava Região decorre da colaboração, mui especialmente, do Ministério Público do Trabalho. A organização desta força-tarefa, envolvendo magistrados, membros do Ministério Público do Trabalho, servidores e força policial de apoio, permite uma atuação célere e eficiente na identificação e solução dos problemas e achados próprios desta modalidade de itinerância.

Não é ocioso destacar a relevância da itinerância para a prestação da jurisdição na Região Norte. O TRT 8 abrange 1.390.815 km^2, com cidades e

povoados de difícil acesso, com precários meios de deslocamento para a população de diversas localidades. Levar os serviços de Justiça a estes habitantes, com a adoção de mecanismos de Planejamento Institucional para maximizar os recursos materiais e humanos disponíveis, possibilitando o atendimento da população em suas localidades de residência, combinado com a atuação de modo descentralizado, por meio de ações de itinerância presencialmente nestas localidades e com atuação à distância, de modo digital, para desdobramento dos processos iniciados na ação de itinerância e acompanhamento pelos Pontos de Inclusão Digital (PID) com suporte realizado no próprio local de residência da população, é uma necessidade a ser cumprida para a realização de nossa finalidade institucional.

Referências

BENTES, José Edilsimo Eliziário. Justiça do Trabalho: um breve relato histórico da 8ª Região. *In*: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *A história da Justiça do Trabalho no Brasil* – multiplicidades de olhares. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Comissão de Documentação, 2011.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 325, de 29/6/2020*.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

CONSTANT, Benjamin. *Da liberdade dos antigos comparada à dos modernos*. São Paulo: Atlas, 2015.

DIDEROT, Denis. *Enciclopédia ou dicionário razoados das ciências das artes e dos ofícios*. São Paulo: Unesp, 2015. v. 4.

HOBSBAWM, Eric J. *A era das revoluções*. 25. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

HOBSBAWM, Eric. *A era do capital*. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

MIRANDA, Jorge. *Curso de direito constitucional*. 21. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1993. t. IV.

NERY, Paulo Fernando. *Extremos*: um mapa para entender as desigualdades no Brasil. Rio de Janeiro: Zahar, 2024.

ROCHA, Francisco Sérgio Silva. Conselhos do Poder Judiciário e controle interno: instrumentos de fiscalização e transparência. *Revista Eletrônica CNJ*, Brasília, v. 4, n. 2, p. 95-105, jul./dez. 2020.

SCAFF, Fernando Facury. *Da igualdade à liberdade*: considerações sobre o princípio jurídico da igualdade. Belo Horizonte: D'Plácido, 2022.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, J. A. D. *Curso de direito constitucional positivo*. 45. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

Como citar este texto:
ROCHA, Francisco Sérgio Silva. *A proteção das relações de trabalho na Amazônia* – o sistema de planejamento da itinerância na Oitava Região Trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 19-35, out./dez. 2024.

AS PECULIARIDADES DO SALÁRIO-MATERNIDADE NO BRASIL

THE PECULIARITIES OF MATERNITY LEAVE PAY IN BRAZIL

Roberta Pacheco Antunes[1]

RESUMO: Esta pesquisa apresenta as peculiaridades do salário-maternidade enquanto política pública de proteção à mulher. Aborda o conceito e a natureza jurídica do benefício, com base na legislação e doutrina atuais, evidenciando a proteção constitucional e legal à mãe e à gestante, beneficiárias, o caráter substitutivo do salário e a necessidade de atender aos requisitos legais, enfatizando período e forma de pagamento, valores e carência. Destaca a responsabilidade da empresa empregadora em adiantar o valor enquanto a Previdência Social arca com o custeio final no caso da empregada celetista, abordando as formas de reembolso, inclusive após a obrigatoriedade do *eSocial*. Analisam-se situações de parto antecipado, *natimorto* e as possibilidades de ampliação do período, concluindo pela expansão da eficácia e aplicabilidade do mesmo a partir do conhecimento acerca de suas nuances.

PALAVRAS-CHAVE: salário-maternidade; benefício previdenciário; proteção à gestante; proteção à maternidade.

ABSTRACT: This research presents the peculiarities of maternity leave pay as a public policy to protect women. It addresses the concept and legal nature of the benefit, based on current legislation and doctrine, highlighting the constitutional and legal protection for mothers and pregnant women, beneficiaries, the substitutive nature of the payment and the need to meet the legal requirements, emphasizing the period and method of payment, amounts and waiting periods. It highlights the employer's responsibility to advance the amount while Social Security takes on the final cost in the case of the employee under the Consolidation of Labor Laws, addressing the forms of reimbursement, including after electronic social information became mandatory. Situations of early childbirth, stillbirth and the possibilities of extending the period are analyzed, concluding that the effectiveness and applicability of the period can be expanded based on knowledge of its nuances.

KEYWORDS: maternity leave pay; social security benefit; protection for pregnant women; protection of motherhood.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Conceito e natureza jurídica do salário-maternidade; 3 Pagamento do salário-maternidade; 3.1 Procedimento para compensação ou reembolso do salário-maternidade; 4 Período de recebimento do salário-maternidade; 4.1 Programa Empresa Cidadã; 5 Valor do salário-maternidade; 6 Carência e o salário-maternidade; 7 Conclusão; Referências.

---

1 *Mestre em Integração Contemporânea da América Latina pela Universidade Federal da Integração Latino-Americana; especialista em Direito Constitucional pela Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul; especialista pela Escola da Magistratura do Paraná – Núcleo de Foz do Iguaçu; professora titular da disciplina de Direito do Trabalho no Centro Universitário Dinâmica das Cataratas; professora titular da Disciplina de Direito Constitucional, na Escola da Magistratura do Paraná – Núcleo de Foz do Iguaçu – pós-graduação (2008-2020). Lattes: https://lattes.cnpq.br/5432872944932538. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-2846-5840. E-mail roberta.antunes@hotmail.com.*

Recebido em: 27/8/2024
Aprovado em: 25/9/2024

1 Introdução

A maternidade é um momento importante na vida da mulher, marcado por transformações físicas, emocionais e sociais profundas. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 já prevê a importância da proteção à gestante e à mãe, dando azo a diversas políticas públicas; neste sentido, sempre com o objetivo primordial de garantir o bem-estar da mulher e a saúde do bebê.

Frisa-se que a Constituição Federal protege a mãe e a gestante tanto no art. 6º, quando cita os direitos fundamentais sociais, como no art. 7º destinado aos direitos dos trabalhadores, no Título destinado à ordem social em capítulo próprio destinado à seguridade social fixando garantias constitucionais específicas como a licença-maternidade e o salário-maternidade, e, ainda, no art. 10, II, *b*, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, quando garante a estabilidade da gestante.

No âmbito infraconstitucional, desdobra tal proteção tanto pelo Direito do Trabalho como pelo Direito Previdenciário. No entanto, a aplicação prática desses direitos, especialmente o salário-maternidade, revela uma série de especificidades que desbloqueiam um olhar mais atento. A diversidade de situações que abarcam a gestante e a mãe, bem como as peculiaridades referentes ao âmbito de abrangência, responsabilidade e forma do pagamento, exigência ou não de carência, geram dúvidas e incertezas para empregadores e empregadas.

Este artigo tem como objetivo analisar o salário-maternidade no Brasil sob a ótica da legislação que o esmiúça, desvendando as singularidades que permeiam sua aplicação visando à efetivação desse direito fundamental da maneira mais simples e ampla possível.

Por meio de uma abordagem qualitativa e uma pesquisa exploratória com respaldo na legislação vigente, bibliografia e jurisprudência atualizada, serão abordados temas como a natureza jurídica do benefício, os procedimentos de pagamento, as diferentes categorias de seguradas, o direito à compensação ou reembolso para a empresa, inclusive após o eSocial, o período de pagamento do benefício e a exigência ou não de carência, dentre outras peculiaridades.

Assim, analisando-se prioritariamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 8.213/91, o Decreto nº 3.048/99 e as Instruções Normativas pertinentes, tudo em consonância com o Texto Constitucional vigente, o estudo pretende contribuir para uma melhor compreensão não só do benefício salário-maternidade no Brasil, mas também da forma que o mesmo é operacionalizado tanto pela ótica da empresa como pela ótica da empregada, buscando elucidar todas as nuances do mesmo e, assim, por meio do conhecimento, garantir maior eficácia na aplicabilidade do referido benefício.

2 Conceito e natureza jurídica do salário-maternidade

Enquanto a licença-maternidade é o período em que a segurada tem o direito de se ausentar de suas atividades laborais em razão da maternidade, o salário-maternidade pode ser conceituado como um benefício previdenciário de proteção à maternidade, substitutivo da remuneração mensal, destinado à gestante ou adotante, segurada do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), desde que preenchidos os requisitos legais para a sua concessão.

O referido benefício de natureza previdenciária tem previsão no art. 201, II, da Constituição Federal da República Federativa do Brasil e tem o escopo de proteger a mulher em situações de vulnerabilidade, como parto, aborto legal, adoção e guarda judicial para adoção.

O benefício em questão é abordado na própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Lei nº 8.213/91, que dispõem sobre os planos de benefícios da Previdência Social, bem como no Decreto nº 3.048/99, que aprova o regulamento da Previdência Social e Instrução Normativa INSS/PRES nº 128, de 28 de março de 2022, sempre com o condão de assegurar o sustento da gestante/mãe durante o período em que precisa se manter afastada das atividades laborais, provendo, precipuamente, o cuidado e a convivência com a prole.

Neste viés, a percepção do salário-maternidade exige o afastamento da segurada do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício (art. 71-C da Lei nº 8.213/91 e art. 93-C do Decreto nº 3.048/99) e também não pode ser acumulado com benefício por incapacidade (art. 102 do Decreto nº 3.048/99). Entrementes, é devido o benefício em questão à segurada aposentada que retornar à atividade, consoante previsto no art. 103, nos termos do art. 93, ambos do Decreto nº 3.048/99 e, neste ponto, interessante o apontamento de Castro e Lazzari (2024, p. 446):

> Raros são os casos de seguradas aposentadas na condição de mães biológicas (embora uma pessoa aposentada por incapacidade permanente possa estar ainda em idade fértil), no entanto, esse dispositivo tem relevância nos casos de adoção.

Nesta perspectiva, realizadas estas considerações iniciais, cumpre expor acerca da forma de pagamento do benefício em apreço, uma vez que guarda algumas peculiaridades que por vezes geram celeumas e dúvidas.

3 Pagamento do salário-maternidade

Em que pese o salário-maternidade seja um benefício de natureza previdenciária, devendo ser custeado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nem sempre o pagamento será feito diretamente pela autarquia, uma

vez que, conforme preceitua a Lei nº 8.213/91 e o Decreto nº 3.048/99, o desembolso efetivo da quantia a ser paga a título de benefício pode ter como fonte imediata o próprio INSS ou o empregador.

No caso da segurada empregada urbana ou rural, ou seja, empregada celetista, cabe à empresa adiantar o pagamento do salário-maternidade devido à mesma e, quando 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, efetivar a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal[2], tudo nos termos do § 1º do art. 72 da Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/91) e art. 94 do Decreto nº 3.048/99.

A referida compensação é um direito legal da empresa empregadora que deve ser integralmente ressarcida pela Previdência Social pelos pagamentos feitos à empregada gestante pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

No sentido exposto acima, cumpre citar Castro e Lazzari (2024, p. 445):

> Quanto à natureza jurídica do salário-maternidade, não há que se confundir com a noção de salário *stricto sensu*, pois é benefício cujo ônus é integral da Previdência Social. Ainda que o empregador urbano ou rural tenha por obrigação adiantá-lo à trabalhadora em licença, o reembolso do valor adiantado é total, de modo que o INSS é o único responsável pelo efetivo pagamento do benefício.

Enfatiza-se também que, nos casos de segurada empregada, caso a empresa não promova o pagamento do benefício, a segurada pode buscá-lo diretamente perante o INSS.

Com exceção da segurada celetista, em se tratando de segurado adotante ou que obtiver guarda para fins de adoção de criança (art. 71-A, § 1º, da Lei nº 8.213/91), trabalhadora avulsa, empregada de microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123/2016 (art. 72, § 3º, da Lei nº 8.213/91), empregada doméstica, segurada especial[3], segurada desempregada

---

2 "Art. 248. Os benefícios pagos, a qualquer título, pelo órgão responsável pelo Regime Geral de Previdência Social, ainda que à conta do Tesouro Nacional, e os não sujeitos ao limite máximo de valor fixado para os benefícios concedidos por esse regime, observarão os limites fixados no art. 37, XI. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)".

3 "Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

[...]

VII – como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, na condição de: (Redação dada pela Lei nº 11.718, de 2008)

a) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade: (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

1. agropecuária em área de até 4 (quatro) módulos fiscais; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

e demais seguradas (art. 73 da Lei nº 8.213/91) o salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.

No caso de segurada que exerça atividades concomitantes, fará jus ao salário-maternidade relativo a cada atividade para a qual tenha cumprido os requisitos exigidos, observas as condições elencadas no art. 98 do Decreto nº 3.048/99 abaixo citado:

> I – na hipótese de uma ou mais atividades ter remuneração ou salário de contribuição inferior ao salário-mínimo mensal, o benefício somente será devido se o somatório dos valores auferidos em todas as atividades for igual ou superior a um salário-mínimo mensal; (Incluído pelo Decreto nº 10.410, de 2020)
>
> II – o salário-maternidade relativo a uma ou mais atividades poderá ser inferior ao salário-mínimo mensal; e (Incluído pelo Decreto nº 10.410, de 2020)
>
> III – o valor global do salário-maternidade, consideradas todas as atividades, não poderá ser inferior ao salário-mínimo mensal. (Incluído pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

Cumpre também destacar que o benefício em questão tem décimo terceiro salário, o qual também é denominado abono anual, todavia, é pago juntamente com a última parcela do benefício.

3.1 Procedimento para compensação ou reembolso do salário-maternidade

Conforme exposto acima, nos casos da empregada celetista urbana ou rural, cumpre ao empregador promover o adiantamento do valor do benefício à trabalhadora em licença, ainda que o INSS seja o único responsável pelo efetivo pagamento do benefício.

Assim, a lei permite que a empresa abata o valor do salário-maternidade do total de contribuições previdenciárias que ela deve recolher ao INSS.

---

2. de seringueiro ou extrativista vegetal que exerça suas atividades nos termos do inciso XII do *caput* do art. 2º da Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000, e faça dessas atividades o principal meio de vida; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

b) pescador artesanal ou a este assemelhado que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

c) cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 (dezesseis) anos de idade ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas *a* e *b* deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 1º Entende-se como regime de economia familiar a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados permanentes. (Redação dada pela Lei nº 11.718, de 2008)

[…]"

O abatimento em questão é possível porque a empresa tem a obrigação tributária de calcular e recolher uma parte da Previdência Social que incide sobre os salários dos seus empregados, incluindo o salário-maternidade pago às suas empregadas gestantes, como parte da folha de salários.

Todavia, é latente a dúvida de como deve ser feita a compensação na prática.

Atualmente, em que pese a Lei nº 8.213/91 utilize apenas a expressão "compensação", tecnicamente o procedimento pelo qual a Receita Federal restitui a empresa dos valores do salário-maternidade pagos a seguradas a seu serviço é denominado *reembolso* e pode ser feito ou por compensação ou por reembolso propriamente dito, tudo conforme exposto na Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil nº 2.055/2021, que dispõe justamente sobre restituição, compensação, ressarcimento e reembolso, no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

Pelo texto da Instrução Normativa nº 2.055/2021, no caso do reembolso na modalidade de compensação, deverá ocorrer por meio de abatimento no ato de pagamento das contribuições previdenciárias devidas à Previdência Social, correspondente ao mês de competência do pagamento do benefício à segurada gestante, devendo ser declarado na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP).

Já o reembolso propriamente dito deverá ser solicitado nos casos em que a empresa não tenha realizado a dedução das contribuições previdenciárias declaradas devidas no mês de competência do pagamento dos benefícios.

Ainda, para os períodos anteriores à obrigatoriedade da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (*DCTF Web*), o contribuinte deve utilizar o programa para Pedido Eletrônico de Restituição ou Reembolso e Declaração de Compensação (*PER/DCOMP*) para fazer o pedido de reembolso ou, na impossibilidade de sua utilização, deve apresentar formulário de Pedido de Reembolso de Quotas de Salário-Maternidade, anexando os documentos comprobatórios do direito creditório.

Para as empresas que utilizam o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (*eSocial*) para apuração das contribuições previdenciárias devidas, o abatimento deverá ser realizado na Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (*DCTF Web*). Para estas empresas passou a ser possível o uso do programa que permite ao contribuinte realizar pedido de restituição ou ressarcimento e a declaração de compensação de salário-maternidade, dentre outros (*PER/DCOMP Web*) para fazer o pedido de reembolso, nos termos do art. 60 da IN RFB nº 2.055/2021 (Brasil, 2021).

Desta feita, após informar a competência (mês/ano), os valores do crédito e da dedução na DCTF Web serão preenchidos automaticamente a partir das informações apresentadas na última declaração ativa transmitida.

Enfatiza-se que, a partir do mês de obrigatoriedade da DCTF Web, não é mais permitido utilizar os créditos de salário-maternidade em compensação de débitos de competências posteriores, tornando-se obrigatório, nestes casos, o pedido do reembolso propriamente dito.

Nestes casos de empregada gestante, a empregada deve dar quitação à empresa dos recolhimentos mensais do salário-maternidade na própria folha de pagamento ou por outra forma admitida, de modo que a quitação fique plena e claramente caracterizada (§ 3º do art. 94 do Decreto nº 3.048/99) e a empresa ainda deverá conservar durante dez anos os comprovantes dos pagamentos e os correspondentes atestados para eventual exame pela fiscalização previdenciária, conforme § 2º do art. 72 da Lei nº 8.213/91.

4 Período de recebimento do salário-maternidade

Nos termos do *caput* da Lei nº 8.213/91 e do Decreto nº 3.048/99 (arts. 93 e seguintes), o salário-maternidade tem início até 28 (vinte e oito) dias antes do parto, terminando 91 (noventa e um) dias após o parto, contabilizando-se o dia do parto.

Todavia, em caso de parto antecipado, conta-se 120 (cento e vinte) dias após o parto. Já as datas são determinadas ou por atestado médico ou por certidão de nascimento do filho.

Pelo mesmo período é devido o benefício para o segurado adotante ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança de até 12 (doze) anos de idade (art. 71-A da Lei nº 8.213/91 c/c o art. 93-A do Decreto nº 3.048/99).

No caso de falecimento da segurada ou do segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade, devendo ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário, sob pena de indeferimento (art. 71-B, *caput*, e § 1º da Lei nº 8.213/91 c/c o art. 93-B do Decreto nº 3.048/99).

Importante frisar que, no caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas (art. 93, § 15, do Decreto nº 3.048/99).

Outros pontos que merecem atenção são os casos de parto antecipado ou parto de *natimorto*, situações que, segundo Agostinho *et al.* (2024), em sendo comprovadas por certidão de óbito, a segurada terá direito aos 120 dias previstos em lei, sem necessidade de avaliação de um perito credenciado pelo INSS. O autor ainda complementa: "Considera-se parto o nascimento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive em caso de *natimorto* e, antes da 23ª semana, a perda é considerada aborto" (Agostinho, 2024, p. 365).

Outrossim, em havendo real risco para a vida do feto, da criança ou da mãe, os períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto poderão ser prorrogados, excepcionalmente, por duas semanas, mediante atestado médico específico.

Sobre o período de percepção do salário-maternidade nos casos de gestante ou lactante que desempenha atividade em local insalubre (Alencar, 2024, p. 272), o art. 394-A, § 3º, da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, estabeleceu considerável ampliação da proteção à gestante na medida em que previu:

> Art. 394-A. [...]
>
> § 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. (Brasil, 1943)

Ainda, o *caput* do art. 394-A, somado aos seus incisos, estabeleceu a ampliação do prazo da licença-maternidade e do salário-maternidade para enquanto durar a gestação, nos casos de atividades insalubres em grau máximo, durante a gestação, nos casos de atividades consideradas insalubres em graus médio ou mínimo, e durante a lactação para atividade insalubre em qualquer grau.

Cumpre também mencionar que os incisos II e III do citado art. 394-A foram objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.938, a qual foi julgada procedente, tendo sido declaradas inconstitucionais as expressões de exigências de apresentação de "atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento" (Brasil, 2019).

Ainda, ao julgar a Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.327, entendeu o Pleno do Supremo Tribunal Federal (STF) que, nos casos de internação hospitalar superiores há duas semanas, o termo inicial tanto da licença-maternidade como do salário-maternidade deve ser o da alta hospitalar que ocorrer por último (mãe ou recém-nascido), prorrogando-se ambos os benefícios por igual período da internação:

CONSTITUCIONAL. DIREITOS SOCIAIS. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE CONVERTIDA EM ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. POSSIBILIDADE. CONTAGEM DE TERMO INICIAL DE LICENÇA-MATERNIDADE E DE SALÁRIO-MATERNIDADE A PARTIR DA ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO OU DA MÃE, O QUE OCORRER POR ÚLTIMO. INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO DO § 1º DO ART. 392 DA CLT E DO ART. 71 DA LEI Nº 8.213/1991. NECESSÁRIA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE E À INFÂNCIA. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. Cumpridos os requisitos da Lei nº 9.882/99, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) entende possível a fungibilidade entre ADI e ADPF. 2. A fim de que seja protegida a maternidade e a infância e ampliada a convivência entre mães e bebês, em caso de internação hospitalar que supere o prazo de duas semanas, previsto no art. 392, § 2º, da CLT, e no art. 93, § 3º, do Decreto nº 3.048/99, o termo inicial aplicável à fruição da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade deve ser o da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último, prorrogando-se ambos os benefícios por igual período ao da internação. 3. O direito da criança à convivência familiar deve ser colocado a salvo de toda a forma de negligência e omissão estatal, consoante preconizam os arts. 6º, *caput*, 201, II, 203, I, e 227, *caput*, da Constituição da República, impondo-se a interpretação conforme à Constituição do § 1º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do art. 71 da Lei nº 8.213/1991. 4. Não se verifica critério racional e constitucional para que o período de licença à gestante e salário-maternidade sejam encurtados durante a fase em que a mãe ou o bebê estão alijados do convívio da família, em ambiente hospitalar, nas hipóteses de nascimentos com prematuridade e complicações de saúde após o parto. 5. A jurisprudência do STF tem se posicionado no sentido de que a ausência de previsão de fonte de custeio não é óbice para extensão do prazo de licença-maternidade, conforme precedente do RE nº 778.889, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 10/3/2016. A prorrogação de benefício existente, em decorrência de interpretação constitucional do seu alcance, não vulnera a norma do art. 195, § 5º, da Constituição Federal. 6. Arguição julgada procedente para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 392, § 1º, da CLT, assim

> como ao art. 71 da Lei nº 8.213/91 e, por arrastamento, ao art. 93 do seu Regulamento (Decreto nº 3.048/99), de modo a se considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período os benefícios, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, § 2º, da CLT, e no art. 93, § 3º, do Decreto nº 3.048/99. (ADI nº 6.327, Tribunal Pleno, Rel. Min. Edson Fachin, 24/10/2022). (Brasil, 2022)

Por fim, cumpre esclarecer que ocorrerá a incidência da contribuição previdenciária a cargo do segurado conforme o art. 28, § 2º, da Lei nº 8.212/91 durante todo o período de gozo do salário-maternidade, todavia, não incidirá a cota patronal, nos termos da decisão proferida pelo STF no Julgamento do Recurso Extraordinário nº 576.967, em 5/8/2020, fixando a Tese: "É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade" (Brasil, 2020).

Esclarecido o período de recebimento nas hipóteses acima, interessante expor acerca da possibilidade de ampliação temporal por meio do Programa Empresa Cidadã.

4.1 Programa Empresa Cidadã

A Lei nº 11.770/2008 criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal ao empregador.

Nos termos da referida lei, é garantida a prorrogação tanto da licença-maternidade como do salário-maternidade, por 60 (sessenta) dias, à empregada celetista de empresa que adere ao Programa, desde que preenchidos os requisitos legais e a empregada o requeira até o final do primeiro mês após o parto, sendo concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade.

Assim, a pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

5 Valor do salário-maternidade

A Renda Mensal Inicial (RMI) do salário-maternidade não pode ser inferior a um salário-mínimo (art. 73 da Lei nº 8.213/91).

Para a *segurada empregada* ou *trabalhadora avulsa*, o salário-maternidade será uma renda mensal igual à remuneração integral (art. 72, *caput*, da Lei nº 8.213/91).

Para a *segurada empregada doméstica*, o salário-maternidade consiste no pagamento do valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, observado o disposto no art. 19-E do Decreto nº 3.048/99. Para a *segurada especial*, um salário-mínimo. Para as *demais seguradas*, inclusive a *segurada desempregada*, o salário-maternidade corresponde a 1/12 avos da soma dos 12 últimos salários de contribuição, observado o disposto no art. 19-E, apurados em período não superior a 15 meses, para as seguradas contribuinte individual e facultativa e para a desempregada que mantenha a qualidade de segurada na forma prevista no art. 13 do Decreto nº 3.048/99 (art. 101 do Decreto nº 3.048/99 com redação dada pelo Decreto nº 10.410/2020).

Ressalta-se que, no caso de *falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade*, o mesmo será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, observadas as exigências legais e diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do salário-maternidade originário, sendo calculado sobre: *I* – a remuneração integral, para o *empregado* e *trabalhador avulso*; *II* – o último salário-de-contribuição, para o *empregado doméstico*; *III* – 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 (quinze) meses, para o *contribuinte individual*, *facultativo* e *desempregado que mantenha a qualidade de segurado*; *IV* – o valor do salário mínimo, para o *segurado especial que não contribua facultativamente* (art. 71-B da Lei nº 8.213/91 c/c o art. 93-B do Decreto nº 3.048/99).

O mesmo tipo de cálculo acima é aplicado para o segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, nos termos do § 3º do art. 71-B da Lei nº 8.213/91 e § 4º do art. 93-B do Decreto nº 3.048/99.

Frisa-se que, nos termos do § 2º do art. 71-A da Lei nº 8.213/91 c/c o § 7º do art. 93-A do Decreto nº 3.048/99, ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica e o disposto no art. 71-B (falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade), não poderá ser concedido salário-maternidade a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social.

6 Carência e o salário-maternidade

Nos termos do art. 26, inciso IV, da Lei nº 8.213/91, o salário-maternidade independe de carência para as seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas e empregadas domésticas.

Todavia, a legislação exige carência de 10 (dez) contribuições mensais para a contribuinte individual, contribuinte facultativa e segurada especial.

Da mesma forma, tal período de carência é exigido para a segurada desempregada pelo período de manutenção de qualidade de segurada, denominado período de graça.

Sobre o salário-maternidade da trabalhadora rural, preleciona Castro e Lazzari (2024, p. 447):

> Em relação aos segurados especiais que não contribuíram facultativamente, o período de carência é contado a partir do início do efetivo exercício da atividade rural, mediante comprovação. Ou seja, para eles, considera-se como período de carência o tempo de efetivo exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, correspondente ao número de meses necessários à concessão do benefício requerido.

No mesmo sentido, Agostinho (2024, p. 365):

> Em relação ao tema, a TNU uniformizou que: a concessão de salário-maternidade à trabalhadora rural depende da comprovação do trabalho rural no período de carência mediante a apresentação de início de prova material contemporânea ao período de carência.

Assim, tanto a doutrina como o Tribunal Nacional de Uniformização compactuam do entendimento, bastante lógico, acerca do segurando especial que não contribuiu de forma facultativa, sendo, neste caso, necessário apenas apresentar início de prova material contemporânea ao período de carência que é, justamente, o tempo de real exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, correspondente ao número de meses necessários à concessão do benefício requerido.

7 Conclusão

O salário-maternidade, direito fundamental garantido pela Constituição Federal, representa um pilar crucial na proteção à maternidade e à gestação no Brasil. Em outros termos, desempenha um papel único na proteção às trabalhadoras, garantindo o direito a um período de recuperação após o parto e a oportunidade de estabelecer um vínculo incomensurável entre mãe e filho, sem a preocupação econômica da perda do salário neste período. Este benefício é reflexo de políticas públicas que valorizam a saúde da mulher e a proteção à infância.

Diante da importância social do benefício em questão, este estudo teve o escopo de desvendar a complexidade em seu entorno por meio de um olhar aprofundado e prático evidenciando a multiplicidade de situações e singularidades que envolvem o mesmo, como a diferença do pagamento para as diversas

categorias de segurados, a responsabilidade da empresa *versus* o INSS, e a complexa questão do direito à compensação ou reembolso para a empresa nos casos de empregada celetista.

Além disso, a análise do período de percepção do benefício, as particularidades relacionadas aos casos de parto antecipado, *natimorto*, ou atividades insalubres demonstram a necessidade de propagar o acesso à informação para, assim, garantir o acesso integral e eficaz a esse direito para todas as mulheres, garantindo a proteção e o bem-estar da mãe e do bebê durante a gestação e a maternidade.

No mesmo sentido fluiu a análise dos julgados do Supremo Tribunal Federal em sede de Controle de Constitucionalidade Concentrado, citando-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.327, que prorrogou o termo inicial, tanto a licença-maternidade como o salário-maternidade, para o dia da alta hospitalar que ocorrer por último (mãe ou criança) nos casos de internação hospitalar que superem duas semanas e a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938, pela qual se deixou de exigir atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher recomendando o afastamento ampliado, nos casos em que a gestante desenvolve atividade insalubre.

Tais entendimentos reforçam o quão fundamental que a legislação brasileira e as políticas públicas desenvolvidas sempre avancem em direção a uma ampliação de direitos já conquistados em observância ao princípio da vedação do retrocesso social. E, tal qual avancem aludidas medidas, também devem avançar as informações acerca das mesmas, pois somente com o conhecimento do direito e da forma de exercê-lo é que se terá um acesso completo e eficaz.

Nesta vertente, o salário-maternidade é mais que um direito; é um instrumento vital e real de proteção social e promoção da igualdade, assegurando, junto com outras políticas públicas como a licença-maternidade e a estabilidade da gestante, condições dignas para uma tentativa de enfrentamento dos múltiplos desafios da maternidade no Brasil.

Referências

AGOSTINHO, Theodoro V. *Manual de direito previdenciário*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. *E-book.* Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555592399/. Acesso em: 22 ago. 2024.

ALENCAR, Hermes A. *Manual de direito previdenciário*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. *E-book.* ISBN 9786553629004. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553629004/. Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho.* 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil.* 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999*. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020.* Altera o regulamento da Previdência Social aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/////decreto/D3048.htm. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Instrução Normativa RFB nº 2055, de 6 de dezembro de 2021.* Dispõe sobre restituição, compensação, ressarcimento e reembolso, no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. Disponível em: http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=122002. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022.* Disciplina as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.* Dispões sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.* Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm?hsCtaTracking=8dbf00ec-3047-42cb-bdec-5135b6af0ce5%7C75c3cf15-d229-48dd-ad4a-7c2ca608a1d7. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Lei Complementar nº 123, de 4 de dezembro de 2006.* Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis ns. 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis ns. 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm?origin=instituicao. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Disponível em: https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacaotributaria/restituicao-ressarcimento-reembolso-e-compensacao/reembolso. Acesso em 23 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938/DF*, julgada em 29/5/2019. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341223346&ext=.pdf. Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.327/DF*, julgada em 24/10/2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15354556029&ext=.pdf. Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Julgamento do *Recurso Extraordinário nº 576.967*, em 5/8/2020, fixando a tese: "É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade". Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344732542&ext=.pdf. Acesso em: 24 ago. 2024.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. *Direito previdenciário.* Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book.* Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559646302/. Acesso em: 22 ago. 2024.

Como citar este texto:
ANTUNES, Roberta Pacheco. As peculiaridades do salário-maternidade no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 36-49, out./dez. 2024.

A DIFICULDADE PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS ANTE A IMPRECISÃO NORMATIVA NO CASO DE AVISO PRÉVIO NAS DEMISSÕES VOLUNTÁRIA E IMOTIVADA NOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE

THE DIFFICULTY OF CONFLICT RESOLUTION BECAUSE OF IMPRECISE RULES IN THE CASE OF PRIOR NOTICE IN INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACTS

Thiago Gonçalves Coriolano[1]
Camilo Onoda Caldas[2]

RESUMO: Este artigo tem como objetivo analisar as disposições normativas que instituem o contrato intermitente e investigar se há compatibilidade da garantia ao direito social de recebimento do aviso prévio aos trabalhadores contratados na aludida modalidade contratual em caso de pedido de demissão voluntária por iniciativa do obreiro e do empregador. Por meio de uma revisão bibliográfica e exame das normas relacionadas ao tema objeto da análise, mostraremos como a impressão normativa cria dificuldades para prevenir e evitar conflitos no âmbito trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: aviso prévio; contrato intermitente; solução de conflitos; meios alternativos de solução de conflitos.

ABSTRACT: This paper aims to analyze the rules that establish the intermittent contract and investigate whether there is compatibility between the guarantee of the social right to receive prior notice to workers hired under the aforementioned contractual modality in the event of a request for voluntary resignation on the initiative of the worker and the employer. Through a bibliographical review and an examination of the rules related to the subject under analysis, it will be shown how the rule impression creates difficulties in preventing and avoiding conflicts in the labor sphere.

KEYWORDS: prior notice; intermittent contract; conflict resolution; alternative means of conflict resolution.

SUMÁRIO: 1 O aviso prévio como direito fundamental do trabalhador e dever bilateral dos contraentes; 2 Do recorte lógico do direito ao aviso prévio nos contratos de trabalho

---

1 *Mestrando em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; pós-graduado em Direito do Trabalho pela Universidade Mackenzie; graduado em Direito pela Universidade São Judas Tadeu. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8266530691128986. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-9110-3092. E-mail: thiago_coriolano@live.com.*

2 *Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; doutor em Filosofia e Teoria Geral do Direito ela Universidade de São Paulo (USP); pós-doutorado em Democracia e Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra; professor do Programa de Mestrado da Escola Paulista de Direito (EPD). Lattes: http://lattes.cnpq.br/6584473320284037. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-0591-9473. E-mail: camilo.onoda@gmail.com.*

Recebido em: 19/9/2024
Aprovado em: 25/9/2024

sujeitos a termo; 3 A rescisão contratual do trabalhador intermitente; 4 A imprecisão legislativa e as regras impostas na rescisão contratual imotivada; 5 O problema da atual normativa do aviso prévio vinculado ao contrato de trabalho intermitente nas demissões a pedido do trabalhador; 6 Conclusão; Referências.

1 O aviso prévio como direito fundamental do trabalhador e dever bilateral dos contraentes

Como se sabe, o aviso prévio fundamenta-se em um direito social – e fundamental (art. 5º, inciso XXI, da Constituição Federal). O aviso prévio é previsto na gama de direitos sociais garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais e foi regulamentado ordinariamente pela Lei nº 12.506/2011, sobretudo após o Supremo Tribunal Federal ser provocado a analisar a mora legislativa ordinária – identificada no julgamento dos Mandados de Injunção 943, 1010, 1074 e 1090 – e no ano de 2011 importou na aprovação em tempo recorde de um projeto de lei que havia sido apresentado no ano de 1989 (Souto Maior, 2013).

O aviso prévio, na forma que foi imaginado pelo legislador constituinte, funda-se em direito que busca garantir ao empregado sujeito a um contrato de trabalho de prazo indeterminado o pagamento de um salário equivalente a no mínimo um mês de trabalho (e proporcional no que exceder aos 30 dias ao tempo total do contrato de trabalho), após a informação inesperada pelo empregador de que o contrato será rescindido.

Assim, o aviso prévio tutela a dispensa não prevista pelo empregado e pelo empregador.

Historicamente, o aviso prévio constitui-se na ideia de um pré-aviso e tem surgimento no Brasil no Código Comercial de 1850, consistente na exigência de o contraente emitir um aviso antes da efetiva ruptura comercial em contratos não sujeitos a termo final (Ludwig, 2012). Já no campo do Direito do Trabalho – ainda em caráter *lato sensu* – encontramos passagens similares no Decreto nº 16.107/1923 (locação de serviços domésticos) e Lei nº 62/1935 (regulamenta o pagamento de uma indenização quando não houver notificação do término do contrato, quando não sujeito a termo), culminando posteriormente no regulamento existente, atualmente, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Ludwig, 2012) com a compatibilização com as normas editadas na Constituição.

O instituto em si está ligado à tutela de um contrato de trabalho que não possui prazo previsto (salvo a exceção prevista no art. 481 da CLT em relação aos contratos de prazos determinados), para salvaguardar os efeitos da rescisão não prevista.

Na regulamentação da CLT, há a constituição de um dever bilateral do obreiro e empregador e a interpretação se extrai a partir da interpretação do termo

parte (sujeito indeterminado) inserido no art. 487, que gera a conclusão interpretativa de não isolar de forma unilateral apenas uma das partes (Cassar, 2012).

Para a empresa, há a garantia de que o trabalhador, após apresentar um pedido voluntário de demissão ou ser demitido de forma imotivada pela empresa, possa permanecer no quadro de funcionários por um período (30 dias), período em que a empresa poderá encontrar um substituto para o posto de trabalho e, no caso do trabalhador, o funcionário poderá encontrar um novo posto de trabalho, com a garantia de receber um salário proporcional ao tempo de seu contrato de trabalho ao final do período (Ludwig, 2012).

Como se vê, há um direito que assiste a ambas as partes integrantes da relação de trabalho. Caso o aviso prévio não seja desejado pelas partes, para a empresa haverá o dever de indenizar o período equivalente aos dias que compõem o aviso prévio do colaborador, caso não precise contar com o empregado no período e, para o empregado, caso não seja cumprido o período requerido pela empresa, o obreiro terá o valor descontado de suas verbas resilitórias.

Assim, em vista da preservação dos contratos de trabalho por prazo indeterminado e da sua importância para preservação dos empregados e da atividade econômica capitalista, o aviso prévio atenua os efeitos da demissão repentina e da cessação de renda (Godinho, 2019).

De certo a tutela social do aviso prévio abarca os efeitos econômicos da involuntariedade do desejo de romper o contrato, de tal forma que se o empregado pede demissão e não possui interesse em cumprir o aviso prévio (situação interpretada como uma posição de hipersuficiência material) haverá relativização da garantia social e a empresa fica liberada da indenização proporcional ao tempo de trabalho, da mesma forma que, se a empresa não possui interesse na força de trabalho do empregado, a empresa indenizará o trabalhador em relação ao período proporcional ao seu contrato de trabalho, pois nessa situação o trabalhador estará em estado de hipossuficiência material (Godinho, 2019).

2 Do recorte lógico do direito ao aviso prévio nos contratos de trabalho sujeitos a termo

No caso dos contratos de trabalho por prazo determinado, a existência do aviso prévio depende, regra geral, da existência de convenção das partes acerca da aplicação da inserção no contrato das tutelas previstas aos contratos de prazo indeterminado, a teor do art. 481 da CLT; neste caso, há o pagamento proporcional dos salários devidos, caso o tempo contratual previsto fosse observado.

Neste intento, a imposição do direito ao aviso prévio nos contratos sujeitos a termo, quando não convencionado, corrompe a natureza do próprio aviso prévio, pois sendo o pré-aviso uma garantia jurídica – e histórica – dos

contratos sujeitos a prazos indeterminados (Ludwig, 2012), a ampliação da relação contratual para além dos 30 dias do tempo de duração do contrato, em um contrato de que se sabe quando termina, exigiria no mínimo a ampliação e ruptura do próprio termo contratual, para fazer caber no contrato o cumprimento do aviso prévio, o que poderia judicialmente converter o contrato para a modalidade de prazo indeterminado (Brasil, 2018).

O contrato por prazo determinado mantém uma expectativa da época em que atingirá o seu término, de tal forma que o não cumprimento de seu prazo previsto de forma culposa por opção do empregador gera a penalidade de pagamento proporcional aos salários que seriam devidos até o final do contrato (Brasil, 2018).

Seguindo a lógica, o contrato intermitente é um contrato, com períodos de prestação de serviço ativa (de trabalho efetivo) e outros períodos de inatividade (em que não há trabalho efetivo) (CLT, art. 443, § 3º), mas que a sua extensão, no tempo, isto é, o vínculo do obreiro com o empregado se mantém, até que seja requerida a sua rescisão. Contudo, somente no período em que há uma convocação ao contratado para empregar trabalho efetivo é que há um contrato ativo, portanto, não é correto afirmar que este contrato se faz em regra geral um contrato por tempo indeterminado (Alves, 2018). Até mesmo porque a CLT insere o contrato de trabalho intermitente em uma nova modalidade contratual, ao lado das demais modalidades contratuais tuteladas pelas garantias dos empregados urbanos e rurais (Alves, 2018).

O elemento tempo neste contrato não produz as mesmas garantias previstas no contrato de trabalho por prazo indeterminado. No contrato de trabalho por prazo indeterminado a prestação do trabalho atua de forma imprevisível no tempo e até que surja a sua rescisão contratual haverá trabalho efetivo. Já no contrato de trabalho intermitente, a necessidade do trabalho é imprevisível, contudo, o termo inicial da prestação de serviço, quando convocada, é sujeito a termo certo, a previsibilidade atua no tempo de convocação em que o trabalhador prestará o serviço, mas não em relação ao tempo em que ele ficará em inatividade – aguardando nova convocação. Portanto, *prima facie*, faz-se contraditório aplicar as garantias do contrato por prazo indeterminado, ou até mesmo do trabalho temporário (CLT, art. 443, § 1º) e do trabalho em tempo parcial (CLT, art. 58-A), em que a prestação de serviço é esperada e prevista (Amauri, 2018). É o que afirma o Professor Amauri Cesar Alves em artigo em que analisou a natureza jurídica do contrato intermitente e o diferencia dos demais contratos existentes:

> O contrato de trabalho em tempo parcial pressupõe necessidade de trabalho em número reduzido de horas, mas com previsibilidade e certeza em relação à necessidade imediata de trabalho, aos horários, à jornada e à duração semanal da prestação laborativa. Sendo assim, não é possível contratar

> trabalho intermitente para prestação laborativa previsível, em que há, por menor que seja a disponibilidade semanal de trabalho, certeza com relação aos horários e ao momento da necessidade de trabalho. O contrato de trabalho temporário, que pressupõe terceirização, presta-se à substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Há aqui também previsibilidade e certeza em relação à imediata necessidade de trabalho, aos horários, à jornada e à duração semanal da prestação laborativa, exceção feita apenas à demanda complementar imprevisível. Sendo assim, não é possível contratar trabalho intermitente para prestação laborativa previsível, em que há certeza com relação aos horários e à necessidade imediata de trabalho. O contrato por tempo determinado celetista pressupõe serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividades empresariais de caráter transitório ou contrato de experiência. Há aqui, também, previsibilidade e certeza em relação ao momento da necessidade de trabalho, aos horários, à jornada e à duração semanal da prestação laborativa [...]. Em uma primeira ideia, intermitente é o trabalho que cessa e recomeça diversas vezes, alterando períodos de prestação de serviços e de inatividade, do que decorre que podem ser estabelecidos tais períodos em horas, dias, semanas ou meses. De todo o exposto é possível listar as principais características do contrato de trabalho intermitente, ainda que, para tanto, não colabore substancialmente o legislador ordinário da reforma. Trata-se, como explicitado, de uma modalidade contratual trabalhista. É uma nova modalidade contratual trabalhista prevista na CLT para regulamentar juridicamente situação até então não contemplada pelo ordenamento jurídico, embora razoavelmente presente no plano dos fatos (Alves, 2018, p. 18).

É importante realizar tais distinções, porque a ausência de respeito às regras jurídicas vinculadas ao contrato intermitente impõe a transformação do contrato em um contrato de prazo indeterminado e sujeito a todas as regras protetivas em relação à dispensa repentina (Brasil, 2018). Na própria exposição de motivos da Medida Provisória nº 808 de 2017 (MP nº 808/2017), a edição da espécie normativa se deu para não vincular o contrato intermitente às demais espécies contratuais já vigentes.

> Ainda, para evitar que o contrato intermitente seja confundido com outros tipos de contrato, no intermitente o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, restando

> descaracterizado o contrato como intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade (Brasil, 2017, p. 5).

Linguisticamente, o termo *transformar* significa alterar o estado anterior (Houaiss, 2009) e, se assumirmos que o não respeito à regra impõe a mudança da natureza jurídica e das regras vinculadas ao intermitente, notadamente, não há como afirmar de forma cega que o contrato intermitente é um contrato sujeito às regras do contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3 A rescisão contratual do trabalhador intermitente

O contrato intermitente foi inserido pela denominada "reforma trabalhista", dentro do pacote instituído pelo então governo Michel Temer sob o pretexto de aumentar a empregabilidade formal no mercado de trabalho (não se busca nessa oportunidade analisar os controversos resultados econômicos dessa medida ou seus propósitos políticos).

A CLT, quando trata do tema, coloca o contrato de trabalho intermitente numa categoria de trabalho híbrida (relembramos a provocação feita nas linhas anteriores), já que o *caput* do art. 443 registra que o contrato de trabalho poderá se aperfeiçoar através de prazo determinado, indeterminado ou intermitente, urgindo na norma uma conjunção alternativa (Passos, 2020) e, por definição, a conjunção "ou" liga orações independentes, ou seja, situações distintas (Azeredo, 2021).

Nos períodos de prestação de serviços imprevistos e descontínuos, de antemão, o empregado é convocado pela empresa e define a remuneração e a extensão da prestação de serviços, que pode ser de dias, horas ou meses (CLT, art. 443, § 3º) e neste período há contagem de tempo de serviço.

Ao término do prazo (previsto) são pagas pelo empregador as verbas rescisórias correspondentes ao período do serviço prestado. A CLT menciona o pagamento da remuneração, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional e demais adicionais legais e, neste momento da rescisão paga ao final do período de atividade contratual, não se inclui o pagamento do aviso prévio, que é projetado para o momento da rescisão contratual futura.

Não se busca aqui analisar as variadas críticas impostas à modalidade contratual intermitente, sobretudo, ante à flexibilização e redução de garantias trabalhistas (Godinho, 2019), mas analisar o contexto normativo da norma reformista e, em uma interpretação literal e sistemática do texto constitucional, chegar à hipótese vinculada aos objetivos deste trabalho.

Neste contrato o trabalhador recebe, ao final do período de atividade, as verbas rescisórias correspondentes ao período e aguarda o reinício de uma nova convocação. As verbas de proteção ao rompimento contratual próprias do

trabalho por tempo indeterminado só são pagas no momento da efetiva rescisão contratual, hipótese em que o trabalhador receberá, por exemplo, o saldo do FGTS, o aviso prévio, etc.

4 A imprecisão legislativa e as regras impostas na rescisão contratual imotivada

As regras das formalidades a serem seguidas no momento da rescisão contratual do trabalho intermitente são retiradas inicialmente da Medida Provisória nº 808/2017 já sem efeito, pois não fora convertida em lei dentro do prazo constitucional (Passos, 2020), editada em seguida à promulgação da *reforma trabalhista*. A regulamentação da medida provisória tinha como objetivo criar parâmetros para melhor aplicação das regras vinculadas ao contrato intermitente (Alves, 2018).

O encerramento da vigência da norma resultou na ampliação do vazio normativo relacionado às regras deste contrato. Por exemplo, citamos a previsão sem efeito do art. 452-D da CLT, que garantia que, após ultrapassado um ano sem qualquer convocação do empregador, o contrato seria rescindido. Na dinâmica atual, a intermitência pode ser superior a um ano. Dada a ausência de efeito desta forma, *grosso modo*, podem existir trabalhadores intermitentes com contratos mantidos por vários anos, com poucos períodos de convocação, gerando um contrato de trabalho com pouca efetividade social.

A referida MP ainda registrava que, em casos de rescisão imotivada, deveria o aviso prévio ser pago sempre de forma indenizada, sendo devido sempre o pagamento pela metade. Mesmo que seja impossível nesta relação contratual cumprir o aviso prévio de forma trabalhada, falaremos adiante.

Pela leitura sistemática das normas vinculadas à aplicação do contrato intermitente, o aviso prévio não poderia ter o seu cumprimento exigido de forma trabalhada pela empresa ou pelo empregado e, na prática, a verba em si não seria devida (pela lógica da interpretação), contudo, em razão do que dispunha o § 2º do art. 453-E, § 1º, da CLT (na redação da MP n° 808/2017), impunha-se um aviso prévio indenizado (a ser pago pela empresa), independentemente se o empregado pediu ou não demissão.

Sobre o aviso prévio, a questão que se coloca como fundamento do direito social é a quebra da expectativa de trabalho e já se viu que a característica do trabalho intermitente é a imprevisão de quando o trabalhador irá efetivamente trabalhar. Ainda, estando o trabalho intermitente vinculado a períodos com prazo determinado pela convocação do empregado, note-se que, na dinâmica do trabalho intermitente, não há qualquer expectativa de trabalho contínuo em razão do tempo.

Até mesmo porque, a teor da Portaria nº 671/2021, que regulamenta o § 3º do art. 443 da CLT, no art. 36 o período de inatividade é definido como o

intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente tenha sido convocado para prestar serviço e tenha prestado o serviço (Brasil, 2021).

Há de ressaltar que, com a edição da MP nº 808/2017, o elemento tempo efetivamente se tornava relevante, pois a ausência de convocação pelo prazo de um ano poderia importar na rescisão contratual (por determinação legal) mediante aplicação das regras do distrato (item 10.17 da exposição de motivos).

Diferentemente da regra atual, na vigência da MP, a ausência de convocação do empregador, quando superior a um ano, gerava uma interpretação de desinteresse tácito de o empregador manter o contrato de trabalho intermitente com o empregado e, como a empresa esperou o interregno de 12 meses completos para sofrer os efeitos previstos na lei, deveria receber punição econômica, pelo atraso indevido no pagamento das verbas restantes a serem pagas ao empregado na rescisão (Brasil, 2017).

Com a MP n° 808/2017 não mais vigente, não foi editada nenhuma norma posterior buscando suplementar a omissão, portanto, como já mencionamos, a ausência de convocação superior a um ano, pela regra trabalhista atual, não gera penalidade pela leitura do texto.

Assim, a rescisão contratual apresentada a pedido do empregador ou do próprio empregado não pode ser interpretada como dispensa não prevista, pois, se o tempo de inatividade não é contado como tempo de trabalho, o efeito tempo – no contrato intermitente – é efetivamente nulo, até mesmo porque a lógica contratual do instituto é permitir que, no período da inatividade, o empregado firme contratos com outras empresas, em outros contratos intermitentes ou não, gerando primariamente situação de hipersuficiência. Ao menos, é o que se entende pela interpretação da norma editada.

5 O problema da atual normativa do aviso prévio vinculado ao contrato de trabalho intermitente nas demissões a pedido do trabalhador

Em função do que dispunha a aludida MP, não mais vigente, a questão do pagamento do aviso prévio de forma indenizada passou a ser tratada como devido nas rescisões dos trabalhadores intermitentes. Atualmente, o art. 37 da Portaria nº 671/2021 registra que "as verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente" (Brasil, 2021, p. 13).

Assim, se o empregado pedir demissão (e praticar um ato incompatível com a tutela social que se busca propor aos contratos por prazo indeterminado) o empregador terá de pagar o aviso prévio, mesmo que o aviso prévio de forma trabalhada não possa ser exigido pela empresa, ou o próprio empregado possa renunciar ao direito ou requerer o trabalho no período.

A dinâmica intermitente registra que somente há trabalho efetivo quando há convocação, e a convocação por si deve registrar as horas, dias ou semanas que o empregador precisará do empregado. Assim, não há como aplicar nesta modalidade de contrato a ampliação do tempo de trabalho para gerar a projeção do aviso prévio trabalhado.

A imposição do aviso prévio no contrato intermitente de forma trabalhada geraria a nulidade do contrato, em função de a projeção do aviso prévio ser própria do contrato de trabalho de prazo indeterminado.

Logo, se o empregado não está em tempo de trabalho ativo (por ausência de convocação) e, portanto, o contrato está suspenso e, portanto, não há expectativa de trabalhar, a empresa também terá de arcar com o pagamento do aviso prévio, indenizado, sem qualquer possibilidade de exigir força de trabalho no período correspondente ao tempo de aviso, pois o aumento do tempo de contrato de trabalho, além da convocação do empregador ou sem a convocação do trabalhador, transforma o contrato intermitente em um contrato de tempo indeterminado (Brasil, 2023).

A CLT, atualmente, registra no art. 452-A, § 6º, que ao final do período de convocação será realizado o pagamento das verbas rescisórias equivalente ao período da convocação. Na norma é mencionado o dever de o empregador realizar o pagamento da remuneração, férias proporcionais – acrescidas de um terço, décimo terceiro proporcional e repouso semanal remunerado. A norma é silente em relação ao aviso prévio.

Assim, o art. 37 da Portaria nº 671/2021 acrescenta a necessidade de pagamento do aviso prévio, sem que exista, atualmente, uma norma primária que registre o dever de o empregador realizar o pagamento da verba, considerando o término da vigência da MP n° 808/2017, que registrava o comando obrigacional no art. 452-E, inciso I, alínea "a".

Na ausência de uma regulamentação normativa primária sobre o tema e considerando a existência da previsão e possibilidade de utilização do contrato intermitente pelas empresas, o cenário é de insegurança jurídica e redução da atratividade do contrato, que poderia – *prima facie* – atender a demandas esporádicas da empresa que pretende usar essa modalidade contratual.

Assim, há uma imprecisão jurídica que exige de forma pouco justificada a necessidade de a empresa arcar, em todas as hipóteses imotivadas de rescisão contratual, com o pagamento do aviso prévio de forma indenizada, em um contrato incompatível com o instituto. Admitir as regras atuais impõe que um funcionário que, tecnicamente, sempre cumpriu prazos intervalados e por tempo determinado receba um benefício previsto aos trabalhadores dispensados de forma imotivada de relações de períodos indeterminados.

Deve ser esclarecido que a intermitência e a possibilidade de o empregado recusar a convocação do empregador têm como justificativa a possibilidade de o empregado manter contratos de trabalhos – intermitentes ou não – com outros empregadores (ainda que de atividades econômicas distintas) e em cargos diferentes (art. 36 da Portaria nº 671/2021). De tal forma que a rescisão, igualmente, não tutelaria a perda repentina de emprego, mas a mesma situação de prevalência da autonomia do empregado quando apresenta pedido de demissão voluntária e não deseja cumprir o aviso prévio, já que no contrato intermitente não há como cumprir ou exigir o aviso prévio de forma trabalhada.

Destarte, em tempos de revisitação das normas protetivas vinculadas ao contrato de trabalho, a resolução de incongruências legislativas vinculadas às relações de trabalho, sobretudo em relação ao novel contrato de trabalho intermitente, poderá tornar mais pragmática e segura a contratação do trabalhador nesta modalidade – atualmente utilizada por apenas 2,8% dos contratos de trabalho ativos, segundo levantamento do IPEA no ano de 2022 (IPEA, 2023).

6 Conclusão

As atuais regras vigentes em relação ao contrato intermitente apresentam dinâmica contraditória e incompleta em sua estrutura, face ao direito ao recebimento do aviso prévio, sempre de forma indenizada.

Considerando a impossibilidade de aumento do tempo da convocação de trabalho, face ao risco de converter o contrato intermitente em contrato por prazo indeterminado, é contraditório exigir o pagamento de forma indiscriminada do aviso prévio, sobretudo quando se analisam as imprecisões normativas deixadas após o término da vigência e não conversão em lei da MP n° 808/2017.

Existindo a imprecisão normativa descrita, existe a possibilidade de instaurarem-se conflitos entre empregados e empregadores, sobretudo, diante do potencial de uso do contrato intermitente, notadamente por empresas. Nos casos em que não existe um regramento preciso, aumenta-se a margem para que as empresas adotem determinada posição em função da hipossuficiência do trabalhador. Porém, isso aumenta a possibilidade de litigiosidade futura e dificulta a prevenção e solução de litígios no âmbito extrajudicial, pois, diante de um cenário de imprecisão, as partes tendem a se apegar à interpretação que lhe seja mais favorável.

Conclui-se, assim, pela necessidade de reforma legislativa a fim de conferir maior segurança jurídica em relação às regras vinculadas à modalidade contratual, para tornar mais segura e atraente a utilização pelo mercado de trabalho, a fim de aumentar os níveis de empregabilidade, sem necessariamente criar novos passivos judicial-trabalhistas.

Referências

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, n. 82, 2018. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/escola/artigos/artigos-1/2019/artigo-amauri-cesar-alves-trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. *Exposição de Motivos 00023/2017 do Ministério do Trabalho.* Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. *Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.* Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. *Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 671, de 8 de novembro de 2021.* Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. *Recurso Ordinário nº 0017051-08.2021.5.16.0005*. Relator James Magno Araújo Farias, 2ª Turma – OJ de Análises de Recurso, Brasília, DF, 09 de agosto de 2018. Disponível em: https://pje.trt16.jus.br/jurisprudencia/. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. *Recurso Ordinário nº 0010156-52.2018.5.18.0014/GO*. Relator Mario Sergio Bottazzo, Tribunal Pleno, Brasília, DF, 09 de agosto de 2018. Disponível em: https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/. Acesso em: 22 maio 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. *Revista de Direito da Unigranrio*, v. 5, n. 1, p. 11, 2012. Disponível em: https://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/rdugr/article/view/1794/0. Acesso em: 18 maio 2024.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Melo. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Abordagem constitucional do aviso-prévio proporcional. *Revista LTr – Legislação do Trabalho*, v. 76, p. 65-71, 2012.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Aviso prévio desproporcional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, v. 46, p. 115-117, 2013. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_90.pdf. Acesso em: 20 maio 2024.

Como citar este texto:
CORIOLANO, Thiago Gonçalves; CALDAS, Camilo Onoda. A dificuldade para solução de conflitos ante a imprecisão normativa no caso de aviso prévio nas demissões voluntária e imotivada nos contratos de trabalho intermitente. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 50-60, out./dez. 2024.

A COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO E AS RECENTES DECISÕES DO STF: A NECESSIDADE DE CONSIDERAÇÃO DOS FATOS CONSTITUCIONAIS

THE CONSTITUTIONAL JURISDICTION OF THE LABOR COURT AND THE RECENT DECISIONS OF THE SUPREME COURT: THE NEED TO CONSIDER THE CONSTITUTIONAL FACTS

Luiz Ronan Neves Koury[1]

RESUMO: O artigo versa sobre a competência constitucional da Justiça do Trabalho e os recentes julgamentos das Reclamações Constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal (STF), procurando deixar evidenciada a inflexão na jurisprudência do STF sobre o tema. O fato é que a trajetória de regulamentação da referida competência material nas Constituições foi sempre de ampliação de seu espaço normativo e não na forma reducionista como se verifica nas recentes decisões das Reclamações Constitucionais. Tal entendimento contraria a noção de verdade, própria do Estado Constitucional, que tem como referência a necessária análise dos fatos constitucionais para, no caso, estabelecer o verdadeiro alcance da expressão "relação de trabalho" e a consequente competência constitucional da Justiça do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: competência; Justiça do Trabalho; verdade; fatos constitucionais.

ABSTRACT: This paper discusses the constitutional jurisdiction of the Labor Courts and the recent decisions on Constitutional Claims by the Supreme Court, highlighting the shift in the Supreme Court's jurisprudence on the subject. A reductionist interpretation has prevailed, contrary to the trend of expanding the normative scope of the Labor Court's material competence in constitutions. This jurisprudential orientation, which began with Constitutional Amendment 45/2004, has intensified since 2020. The recently adopted understanding contradicts the notion of truth inherent to the Constitutional State, which should rely on a necessary analysis of constitutional facts to establish the scope and meaning of the term "employment relationship" and to define the parameters of the specialized Labor Court's jurisdiction.

KEYWORDS: jurisdiction; Labour Court; truth; constitutional facts.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A verdade no Estado Constitucional. A relevância da análise dos fatos constitucionais; 3 Reclamação constitucional e o STF; 4 O STF e a competência constitucional da Justiça do Trabalho; 5 Considerações finais; Referências.

---

1 *Desembargador aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, convocado para atuar no TST no período de 2005 a 2007; mestre em Direito Constitucional pela UFMG; professor de Direito Processual do Trabalho e coordenador do Grupo de Pesquisa Interfaces do Processo Civil com o Processo do Trabalho – IPCPT da Faculdade de Direito Milton Campos. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4194969118924102. E-mail: ronankoury@hotmail.com.*

Recebido em: 27/9/2024
Aprovado em: 4/10/2024

1 Introdução

A Constituição de 1934 foi a que primeiro fez referência expressa à Justiça do Trabalho, que, desde então, passou a ter previsão nas Constituições subsequentes, inclusive no tocante à sua competência material.

A Constituição de 1988, antecipando-se à ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que se mostrava necessária, substituiu o termo "empregado" por "trabalhador" e, finalmente, a Emenda Constitucional nº 45/2004 adotou a expressão "relação de trabalho" como critério objetivo para definição da competência da Justiça do Trabalho.

Esse foi o quadro constitucional então delineado quando da introdução da referida Emenda em nosso ordenamento, de evidente ampliação de competência, em que pesem as decisões posteriores do STF de caráter reducionista no que se refere ao conteúdo a ser dado à expressão "relação de trabalho" com repercussão direta na competência material da Justiça do Trabalho.

Embora seja evidente que em se tratando de um conceito indeterminado que, na expressão de Karl Engisch, é aquele que, em sua extensão e conteúdo, é, em larga medida, incerto, a sua indeterminação pode resultar na multiplicidade de sentido das palavras que o compõem[2] e não de uma forma unívoca como constou nas referidas decisões.

É por isso que se impõe, na hermenêutica jurídica a ser realizada para fixação do verdadeiro significado da expressão relação de trabalho e, por consequência, da extensão da competência da Justiça do Trabalho, que se proceda a um recorte histórico sobre o surgimento do Direito do Trabalho e da própria Justiça do Trabalho no Brasil, considerando especialmente o tratamento de sua competência material nas Constituições.

Nesse passo, é importante citar Gadamer, que, ao se referir à história da hermenêutica, diz que só haverá uma hermenêutica plena se, junto com uma hermenêutica jurídica, considerarmos também as hermenêuticas teleológica e filológica[3].

Em todo esse processo interpretativo, pela dimensão que adquire porque se trata de estabelecer o verdadeiro sentido de determinada expressão constitucional, exige-se também o referenciamento à verdade como tema essencial do Estado Constitucional e não simplesmente a utilização de mero método subsuntivo na aplicação da norma ou de uma interpretação circunscrita apenas ao campo jurídico.

---

2 ENGISCH, Karl. *Introdução ao pensamento jurídico*. 11. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2014. p. 108 e 259.

3 GADAMER, Hans Georg. *Verdade e método*. 15. ed. Petrópolis: Vozes, 2015. p. 407.

A realidade do trabalho e do trabalhador brasileiro, subjacente às inúmeras relações de trabalho, é um ponto de referência a ser considerado na fixação da exata extensão da expressão constitucional "relação de trabalho" com indiscutível reflexo nos limites da competência constitucional da Justiça do Trabalho.

Torna-se necessária, nos julgamentos das ações envolvendo a relação de trabalho, a consideração de todos os elementos que compõem a complexa realidade da prestação laboral no Brasil, não se tratando simplesmente de se fazer uma leitura de documentos entabulados entre as partes que, em vez de retratarem a modalidade de trabalho realizada, servem muito mais para obscurecer a forma de prestação dos serviços.

No julgamento de Reclamações Constitucionais o STF tem desconsiderado todos esses aspectos históricos da trajetória da Justiça do Trabalho nas Constituições e a tendência de ampliação de sua competência material, bem como o princípio básico da primazia da realidade, relativamente aos fatos envolvendo as variadas relações de trabalho que, mais do que um tema próprio do ramo processual trabalhista, é um princípio de justiça a ser considerado.

Demais disso, as Reclamações Constitucionais têm se direcionado na linha de não observar os pressupostos normativos que as justificam e, mais grave do que isso, valem-se de precedentes que não se ajustam às peculiaridades das hipóteses trazidas à apreciação jurisdicional.

O que se vê, então, é a desconstrução do Direito do Trabalho pelo esvaziamento da garantia de cumprimento dos direitos fundamentais. Em outras palavras, tais entendimentos acabam por representar uma forma de complementar as iniciativas adotadas na Reforma Trabalhista em nível constitucional, uma vez que essa se limitou ao ordenamento infraconstitucional.

Tanto isso é certo que não se cogita mais de uma segunda Reforma Trabalhista, porquanto o esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, pela sua abrangência, resolve em larga medida os inconvenientes trazidos por uma interpretação tida por progressista, que se funda na primazia da realidade e no fato incontornável da presunção de hipossuficiência de uma das partes da relação de trabalho.

2 A verdade no Estado Constitucional. A relevância da análise dos fatos constitucionais

A verdade é inerente ao Estado Constitucional, que se compromete a fazer com que ela prevaleça nas inúmeras situações de provocação da jurisdição. Eventual descompromisso com a verdade afasta-se da essência do Estado Constitucional e importa na perda de seu objetivo de garantir a realização da justiça nas relações intersubjetivas.

Peter Häberle esclarece que a verdade é um tema da humanidade e, ao mesmo tempo, de qualquer pessoa na totalidade de sua precária existência individual, como também é matéria de qualquer ciência, em especial de uma teoria constitucional[4].

Obviamente que a verdade a ser considerada no ambiente do processo não é aquela, objeto de discussões filosóficas, própria da teoria do conhecimento, mas sim uma verdade contextualizada, inerente às possibilidades que o processo oferece[5].

A necessidade de garantir que a verdade seja observada na solução dos litígios e, como forma também de concretizar a promessa constitucional de que deve ser obtida considerando as limitações que o processo pode proporcionar, é que se tem a sua previsão em nosso ordenamento processual, concretizada em inúmeros dispositivos do Código de Processo Civil, a exemplo dos arts. 77, I; 319, VI; 369; 378 e 458.

No mesmo sentido, substituindo-se o termo "verdade" por "esclarecimento", tem-se a sua previsão na legislação processual trabalhista, como se vê dos arts. 765 e 653, "a", da CLT.

O processo, como se extrai das normas processuais mencionadas, não pode ser apenas um instrumento técnico de solução de controvérsias e, se assim fosse, não valeria a pena a existência de uma principiologia constitucional e infraconstitucional para justificar a sua existência e fundamentar o seu desdobramento normativo.

Para se atingir essa finalidade, tem-se a previsão de técnicas que compõem o procedimento em que se deve realizar o cotejo das narrativas com as provas existentes, dando-se especial relevância à garantia do contraditório, que é o instrumento indispensável para calibrar as versões parciais apresentadas pelas partes e a ferramenta judicial conclusiva para obtenção da verdade[6].

Quanto a esse aspecto e, em reforço a tudo que já foi dito, é importante mencionar a lição sempre requisitada de Barbosa Moreira, com asserção que se adapta bem ao exercício da jurisdição constitucional, quando diz que, ao anseio dos litigantes para que obtenham situações de vantagem em suas variadas

4 HÄBERLE, Peter. *O problema da verdade no Estado Constitucional*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2008. p. 13.

5 DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. *Curso de direito processual civil*: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela. 10. ed. Salvador: JusPodivm, 2015. p. 47.

6 KOURY, Luiz Ronan Neves. *Estudos de direito processual*: a relação do processo do trabalho com o processo civil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021. p. 222.

táticas e estratégias, "sobrepairam as exigências éticas inerentes à significação do processo como instrumento de função essencial do Estado"[7].

Nessa linha de perseguição da verdade, também se faz necessário que sejam considerados os fatos constitucionais no exercício da jurisdição constitucional, da mesma forma que os fatos, de forma geral, são essenciais para a devida prestação jurisdicional no âmbito infraconstitucional.

Marinoni, em obra recente, chama a atenção para a necessidade de que sejam considerados os fatos constitucionais na incessante busca para se chegar à verdade ou algo mais próximo dela, esclarecendo que esses seriam fatos que não dizem respeito apenas aos litigantes, o que seria próprio dos fatos litigiosos, mas os "fatos gerais, relativos à vida em sociedade e ao funcionamento do mundo"[8].

Embora no Brasil se tenha um controle de constitucionalidade difuso e concentrado, com observância da cláusula de reserva de plenário pelos Tribunais, é certo que essa atuação se dá com a mais absoluta desconsideração aos fatos constitucionais. E, em se tratando de Direito Constitucional, a percepção dos fatos constitucionais, ainda carente de uma maior teorização, é essencial "na interpretação de normas indeterminadas e nos direitos fundamentais"[9].

O autor defende que se estabeleçam técnicas para o favorecimento de um diálogo institucional com os fatos, o que se faz presente na medida em que se supera o universo normativo e se têm os olhos voltados para a realidade da vida. Acrescenta que a interpretação constitucional não se circunscreve a uma mera questão de direito classicamente reconhecida, que é a escolha da regra adequada à solução do litígio, mas importa na necessidade de consideração dos fatos existentes no entorno das fronteiras em que ocorre o litígio entre as partes[10].

Na jurisdição constitucional, em que não se pode perder a sua essência de busca da verdade muito mais do que no âmbito da jurisdição ordinária, impõe-se com maior razão a consideração dos fatos, mas não apenas aqueles que se inscrevem como litigiosos, que se limitam ao contexto do processo, mas os que estão presentes na realidade da vida, nas relações intersubjetivas e, no caso, objeto deste estudo, nas relações de trabalho em nosso país.

Konrad Hesse – ao sublinhar a força normativa da Constituição em que pesem os demais fatores que servem de suporte para que ela se manifeste, mas principalmente a chamada vontade da Constituição que cabe ao intérprete tra-

7 MOREIRA, José Carlos Barbosa. Responsabilidade das partes por dano processual. *In*: WAMBIER, Luiz Rodrigues; WAMBIER, Tereza Arruda Alvim (org.). *Teoria geral do processo II*: processo civil. São Paulo: RT, 2011. v. 3. p. 477.

8 MARINONI, Luiz Guilherme. *Fatos constitucionais?* A (des)coberta de uma outra realidade do processo. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2024. p. 15.

9 *Ibid*., p. 20-21.

10 *Ibid*., p. 23 e 27-28.

duzir, refere-se necessariamente à compreensão de que a "ordem constituída é mais do que uma ordem legitimada pelos fatos (e que, por isso, necessita de estar em constante processo de legitimação)"[11].

Embora quando da produção do texto referenciado tenham-se passados mais de 30 anos, a sua contemporaneidade é evidente considerando a forma como a interpretação constitucional tem sido feita na atualidade quando afirma que "o perigo do divórcio entre o Direito Constitucional e a realidade pode ameaçar um elenco de princípios basilares da Lei Fundamental"[12].

Os fatos constitucionais que devem servir de referência na atuação da jurisdição constitucional não podem ser apenas aqueles trazidos pelos *amici* ou mesmo em audiências públicas em se tratando especialmente do Supremo Tribunal Federal, mas também aqueles que são apurados nos processos das instâncias ordinárias trabalhistas que, em seu conjunto, dão bem a dimensão da realidade da prestação laboral no Brasil.

3 Reclamação constitucional e o STF

A Reclamação Constitucional teve um longo percurso no sistema jurídico brasileiro até ser definitivamente regulamentada nos arts. 102, I, e 103-A, § 3º, da Constituição Federal e, por extensão, nos arts. 988 a 993 do CPC e arts. 156 a 162 do Regimento Interno do STF em razão da necessidade de garantir a observância da competência dos Tribunais Superiores e o respeito às suas decisões.

A doutrina esclarece que a sua origem se encontra na jurisprudência, nos chamados poderes implícitos, porquanto seria paradoxal que a Corte Suprema decidisse as questões de natureza constitucional e de grande relevância e não tivesse mecanismos para garantir a observância de suas decisões[13].

A sua previsão verificou-se, inicialmente, no Regimento Interno do STF, no ano de 1957, por força da competência dada à Corte Suprema pela Constituição de 1946. A Constituição de 1967 conferiu força de lei aos dispositivos do Regimento Interno do STF, garantindo legitimidade ao instituto da Reclamação, que passou a ser lastreado em norma constitucional[14].

A sua natureza jurídica é fruto de controvérsia na doutrina, prevalecendo a sua condição de ação que visa a blindar o ordenamento constitucional de eventuais violações. Aliás, o próprio fato de figurar nas competências originárias do STF e do STJ deixa evidenciado que se trata de instrumento para se chegar

11 KONRAD, Hesse. *A força normativa da Constituição*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1991. p. 19.

12 *Ibid.*, p. 29.

13 MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Martires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 1293.

14 *Ibid.*, p. 1294.

às instâncias superiores "per saltum", em substituição das vias ordinárias de impugnação[15].

Há de se registrar que julgado do STF sobre a Reclamação Constitucional estabeleceu a sua especificidade em relação a uma determinada decisão, não podendo ser admitida para preservação da jurisprudência tida por consolidada (STF, Rcl. 6.135 AgR/SP, Tribunal Pleno, Rel. Min. Joaquim Barbosa, julgado em 28/8/2008, DJe 20/2/2009)[16].

O entendimento doutrinário é no sentido de emprestar natureza documental à Reclamação Constitucional, impedindo que se embrenhe no exame de fatos e provas relativamente a um caso concreto. O que se deve fazer é o indispensável cotejo de decisão do STF, nas Reclamações em seu âmbito, com a tese adotada pelo órgão judicial que supostamente a tenha infringido[17].

Ocorre que se tem observado um desvio na construção jurisprudencial do instituto da Reclamação Constitucional com a ampliação das possibilidades de sua admissão ao argumento de que devem ser superados eventuais óbices, especialmente em se tratando de julgado que contrarie decisão em controle concentrado.

Também têm sido superadas a exigência de aderência ou pertinência estrita entre o julgado reclamado e a decisão tida por descumprida, fazendo-se tábula rasa da necessária identidade material que deveria servir de pressuposto para o acolhimento da Reclamação Constitucional como também do próprio contraditório, indispensáveis em questões de natureza factual como as que têm constituído o seu objeto.

O fato indiscutível é que se ampliou o campo de conhecimento da Reclamação Constitucional, tornando-a um verdadeiro sucedâneo recursal uma vez que é mais simples e rápido utilizar essa medida para desconstituir decisões que passaram pelo crivo de inúmeras instâncias do que se submeter ao percurso íngreme das vias recursais, ordinária e extraordinária.

4 O STF e a competência constitucional da Justiça do Trabalho

Atualmente, o que se tem é a já mencionada leitura reducionista do STF em relação à extensão da competência constitucional da Justiça do Trabalho, limitando o alcance da previsão contida no art. 114 da Constituição Federal no que se refere à expressão "relação de trabalho", quatro vezes mencionada

15 NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Ações constitucionais*. São Paulo: Método, 2011. p. 307-309.

16 *Ibid.*, p. 313.

17 SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional.* 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 1216.

no referido dispositivo constitucional como referência para determinação da competência material da Justiça Especializada Trabalhista.

Nunca é demais lembrar que a referida expressão, relação de trabalho, representou a substituição do critério limitador anteriormente adotado – de determinação da competência da Justiça do Trabalho com base naqueles que figuravam em um dos polos da relação de emprego, empregado e empregador –, exatamente para permitir o julgamento das demais relações jurídicas que se inscreviam como de trabalho.

É interessante registrar que o STF, em julgamentos bem recuados no tempo, nunca deixou de reconhecer a Justiça do Trabalho como único segmento de Justiça competente para dizer se uma relação era ou não de emprego. Pode-se dizer, no perpassar da análise histórica dos julgamentos do STF, que este sempre teve um papel relevante na construção doutrinária do Direito e do Processo do Trabalho, consolidando princípios essenciais ao ramo trabalhista como o da proteção e o da primazia da realidade com apoio nas realidades social e trabalhista brasileiras.

É o que nos informa pesquisa recente dando conta que o STF, no passado, estendeu a competência da Justiça do Trabalho para julgamento de litígios envolvendo trabalhador rural e até mesmo antecipando conceitos contemporâneos, como a subordinação estrutural, emprestando juridicidade a essa expressão e descaracterizando o viés ideológico que muitos lhe pretendem atribuir[18].

Na obra citada, em análise das decisões do STF na década de 1940, os autores esclarecem que o STF "soube cumprir bem a difícil missão institucional que lhe fora endereçada no tocante à legislação social e aos litígios entre empregados e empregadores" com decisões que "enobreceram a instituição"[19].

Embora sem proceder a uma pesquisa minuciosa como a noticiada acima, tem-se que essa foi a trajetória do STF na interpretação das Constituições que se seguiram, sem maiores inflexões que importassem em uma alteração significativa de seus julgados.

É a partir da Constituição de 1988, mais precisamente da Emenda Constitucional nº 45/2004, que se inicia o processo de, ao dar conteúdo ao conceito indeterminado representado pela relação de trabalho, adotar uma interpretação reducionista do significado dessa expressão, excluindo-se várias matérias da competência material constitucional da Justiça do Trabalho[20].

---

18 TOLEDO FILHO, Manuel Carlos; SESTARI, Bruna Rosa. *O direito e a Justiça do Trabalho na visão do STF*. Campinas: Lacier, 2024. p. 78-79.

19 *Ibid.*, p. 81.

20 Competência Criminal – ADIn 3684-0; Servidor Público – ADIn 3395-0; Trabalho Temporário – art. 37, IX, da CF; Previdência Complementar – art. 202 da CF; Hipótese do art. 876, *caput*, da CLT; Representante Comercial – Tema 550/STF.

Até então, esse processo interpretativo limitava-se a retirar algumas matérias da competência da Justiça do Trabalho, sem repercutir no essencial de sua competência, que sempre se fundou na possibilidade de declarar as modalidades de relação de trabalho e de relação de emprego existentes. Chegou-se até mesmo a se cogitar que a leitura constitucional reducionista da competência da Justiça do Trabalho, até então adotada, desconsiderava as alterações na Constituição trazidas pela Emenda Constitucional nº 45/2004, embora não tenha adentrado no núcleo de competência da Justiça do Trabalho, relativamente à possibilidade de declarar uma relação jurídica como de emprego.

A verdadeira inflexão jurisprudencial ocorreu a partir de 2020, quando se verificou que a Reforma Trabalhista, em sua perspectiva acentuadamente liberal, não apresentou os resultados esperados no sentido de limitar os efeitos de uma interpretação progressista das normas trabalhistas na tradicional linha da primazia da realidade, tornando-se necessário que a intervenção ocorresse em nível constitucional.

Em consequência, inúmeros argumentos foram utilizados, como a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se traduzindo como relação de emprego de uma forma geral, restando também explicitado que não há a previsão constitucional de um modelo de produção específico, inexistindo óbice para estratégias empresariais flexíveis (ADPF 324) e, de forma específica, na ADC 48 e na ADI 3.961, prevaleceu o argumento de que a interpretação em contrário não apresentava consistência jurídica, sendo considerada confusa e apta a acarretar insegurança jurídica. Em outras situações específicas, como no Tema 725, restou reconhecida a licitude da terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente de se perquirir se encontrava suporte na realidade, com enumeração das vantagens da terceirização até então desconhecidas.

Rigorosamente, adotou-se um discurso supostamente modernizante quanto à necessidade de adequação do Direito do Trabalho às transformações do mercado de trabalho e da sociedade, como se isso já não estivesse ocorrendo paulatinamente, com ênfase em uma relação dialógica entre os valores do trabalho e da livre-iniciativa, absolutamente necessária, mas que infelizmente ainda não encontra eco na realidade.

Como já assinalado em obra aqui citada, verifica-se uma alteração de rumo da jurisprudência do STF, com evidente confusão dos conceitos de terceirização e pejotização, como se observa dos julgados mencionados no parágrafo anterior, que no passado foi responsável pela construção de uma principiologia trabalhista voltada para a realidade da prestação laboral. E o que se vê hoje é uma crítica do STF a julgamentos da Justiça do Trabalho por se constituírem em verdadeiros entraves à evolução dos meios de produção e imposição con-

trária a um contexto de globalização[21], com clara predominância de uma análise macroeconômica nas decisões.

De forma contrária à posição até então prevalecente no STF, há entendimentos, em seu âmbito, que deixam evidenciado que princípios como o da livre-iniciativa não podem ter a sua fundamentação expandida para situações específicas a fim de fragilizar a indispensável proteção ao emprego. E, também, de oposição ao argumento de que a possibilidade da divisão do trabalho possa se contrapor à primazia da realidade reconhecida em exame de contexto fático-probatório, não se admitindo que seja ampliada a *ratio decidendi* da pejotização, ressaltando que a relação de emprego é, ainda, a regra em nosso sistema jurídico.

Em especial, quanto a esse último argumento, cumpre registrar que se retira de voto em posição diversa do entendimento majoritário, no AgRcl 63.573, de que devem ser observadas as peculiaridades da contratação do caso concreto, que não se pode enquadrá-la nas conclusões genéricas dos precedentes invocados sob pena também de, além de subverter princípios do Direito do Trabalho, esvaziar de significado o art. 114 da Constituição Federal.

No exercício da jurisdição constitucional é indispensável que se levem em conta os chamados fatos constitucionais, que são os fatos que afloram na realidade social, os fatos da vida, indispensáveis em julgamentos de expressiva magnitude em que o objeto da discussão diz respeito a direitos fundamentais. É o que se deve considerar na análise das Reclamações Constitucionais que têm aportado no STF, em que a justificativa para sua admissibilidade reside na não observância de precedentes representados por julgados de Controle Concentrado.

Não se trata de fatos litigiosos quando se fala em fatos constitucionais, que são específicos de uma determinada ação e que não transcendem o objeto de uma Reclamação Constitucional, mas sim dos que adquirem um caráter mais amplo e que retratam situações da vida e, no caso, do mundo do trabalho. Prevalece, assim, a ideia de que não se examinam provas e fatos nesse grau elevado de jurisdição, mas que os fatos constitucionais, como aspectos inerentes a qualquer julgamento dessa dimensão, devem ser observados.

Marinoni, em obra já citada neste trabalho, ensina que a consideração dos fatos constitucionais é indispensável para uma interpretação evolutiva e para garantir a eficácia da Constituição e, da mesma forma que os fatos, de uma forma geral, são necessários para aplicação da norma em determinado

21 TOLEDO FILHO; SESTARI, *op. cit.*, p. 102.

caso concreto, os fatos constitucionais exercem esse papel no momento de apreciação de questões envolvendo direitos fundamentais[22].

Ao se referir aos fatos constitucionais como a descoberta de uma outra realidade no processo, Marinoni esclarece que a sua essencialidade para melhor interpretação e aplicação da norma constitucional acaba por ser uma "aproximação entre a doutrina alemã que elabora a interpretação constitucional com base na realidade e a doutrina estadunidense que afirma a importância dos fatos constitucionais para o exercício da função da Corte"[23].

O fato constitucional, na hipótese que está sendo tratada, é dado pelos reiterados julgamentos das mais variadas instâncias trabalhistas, demonstrando a quilométrica distância entre a formalidade representada por ajustes, contratos e alterações em contratos sociais e a forma subordinada em que a atividade profissional é desenvolvida.

A mudança de orientação interpretativa já mencionada não se justifica porque a realidade do mundo do trabalho não teve significativa alteração no que se refere à utilização de formas fraudulentas para impedir o reconhecimento de uma relação de emprego e também porque não houve uma alteração de relevo nas normas constitucionais para adoção das atuais formas de sua leitura e aplicação.

É de se reconhecer que, em que pese alguma sofisticação no procedimento e na terminologia utilizados, a forma de burlar a legislação continua a mesma, utilizando-se a forma para se sobrepor à realidade, o que desde sempre serviu para justificar a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho como instrumentos indispensáveis de garantia do cumprimento da legislação trabalhista, de equilíbrio nas relações de trabalho e da observância dos direitos fundamentais.

Tudo isso passa pelo acertado reconhecimento de nosso sistema em elevar ao patamar constitucional a regência normativa da competência material da Justiça do Trabalho como sendo o segmento do Judiciário apto a desvendar se determinada relação jurídica é ou não de emprego, com base em princípios trabalhistas consolidados ao longo do tempo, e inspiração na realidade laboral de nosso país com ênfase na aplicação do princípio da primazia da realidade.

Embora fazendo o registro de que algumas formalidades na relação contratual possam realmente refletir o pactuado entre as partes, a Justiça do Trabalho sempre teve cautela na análise de situações em que a realidade não se conjugava com a forma ou que apenas tinha modificação na forma sem reflexo na realidade.

---

22 MARINONI, *op. cit.,* p. 54 e 57.

23 *Ibid.*, p. 58.

É toda essa experiência de décadas do Judiciário Trabalhista que não pode ser subestimada com um discurso de cunho liberal já envelhecido porque utilizado em outras oportunidades, mas especialmente manco pela unilateralidade em se reportar apenas artificialmente e de forma predominante a meios produtivos, flexibilidade de uma globalização e retorno ao sistema taylorista de trabalho.

A afirmação do reconhecimento de uma forma única de relação de trabalho imputada à Justiça do Trabalho faz tábula rasa das previsões constitucional e infraconstitucional sobre o tema, desconsiderando os próprios termos em que se encontra vazado o art. 114 da Constituição Federal.

Cabe lembrar que a interpretação constitucional apenas está apta a cumprir o seu papel quando se exerce um efetivo diálogo com a busca da verdade no Estado Constitucional. É que, quando não se levam a sério os fatos constitucionais, corre-se o risco de se promover uma orientação insuficiente à sociedade e, especialmente, uma direção equivocada a todos os juízes[24].

É da Justiça do Trabalho, portanto, a competência exclusiva para decidir sobre as questões decorrentes da relação de trabalho, sendo essa a leitura que se extrai do art. 114 da Constituição Federal, com a possibilidade também de reconhecer eventuais fraudes nas contratações e decidir sobre temas fronteiriços à referida relação jurídica que demandem dilação probatória e exame da correspondência entre as narrativas e os fatos que emergem no processo.

Não é suficiente, assim, que se faça o reconhecimento – como uma espécie de alívio da consciência de um ponto de vista institucional, em caráter da mais absoluta eventualidade, como tem sido ressalvado nos precedentes em Controle Concentrado –, da competência da Justiça do Trabalho para análise de fatos e provas e reconhecimento de procedimentos fraudulentos, quando essa mesma competência é desconsiderada, de uma forma geral, nos fundamentos adotados no entendimento majoritário das decisões nas Reclamações Constitucionais.

Em que pese a relevância do STF em nossa estrutura constitucional, inclusive desempenhando papel de fundamental importância em passado recente na preservação do Estado Democrático de Direito, ele (STF) não é a Constituição e não pode se valer da indispensabilidade de seu protagonismo em defesa da democracia para se permitir uma leitura equivocada dela, com absoluto desprezo dos fatos constitucionais, deslegitimando com isso a sua condição de principal intérprete da Carta Magna.

---

24 *Ibid.*, p. 62.

5 Considerações finais

A Justiça do Trabalho teve previsão constitucional a partir da Constituição de 1934 e, daí por diante, teve a regulamentação de sua competência material repetida nas Constituições subsequentes, restando evidenciada a relevância que lhe foi atribuída ao longo do tempo pelo legislador constitucional.

Como reflexo de sua importância legislativa e considerando a realidade do mundo do trabalho, o STF foi ator importante na construção de uma jurisprudência que serviu para consolidar os princípios essenciais do Direito do Trabalho, que são instrumentalizados na atividade jurisdicional pela Justiça do Trabalho.

Verifica-se, no entanto, que, desde a Emenda Constitucional nº 45/2004, o STF tem dado uma interpretação reducionista à expressão "relação de trabalho" com indiscutível impacto na competência constitucional da Justiça do Trabalho, contrariamente à trajetória da ampliação de sua competência prevista na cronologia constitucional.

Essa posição, que era pontual em relação a alguns temas fronteiriços da expressão "relação de trabalho", ganhou uma dimensão inusitada com julgados da Suprema Corte a partir de 2020, em que se coloca em questão a própria competência da Justiça do Trabalho para manifestar-se sobre a natureza da relação de trabalho existente e mesmo para dizer se há ou não relação de emprego.

Nos julgamentos das Reclamações Constitucionais são apontados desrespeitos a decisões em controle concentrado de constitucionalidade que, pela sua generalidade, não guardam identidade com o caso apreciado e objeto de julgamento.

Além de desconsiderar toda a doutrina construída em torno da competência constitucional da Justiça do Trabalho, inclusive com a participação do próprio STF, deixa de levar em conta os fatos constitucionais inerentes à realidade do mundo do trabalho, fornecidos pelas inúmeras decisões das instâncias ordinárias no julgamento de questões trabalhistas.

O STF, com as suas últimas decisões, afasta-se da ideia de verdade, inerente ao Estado Constitucional, com uma leitura da realidade laboral absolutamente estrábica e distanciada dos fatos que lhe são subjacentes, olvidando da posição doutrinária anteriormente relatada de que, quanto mais indeterminado o conceito jurídico, no caso a relação de trabalho, impõe-se, de uma forma mais incisiva, a consideração dos fatos constitucionais para o preenchimento correto de seu conteúdo.

Referências

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. *Curso de direito processual civil*: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela. 10. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

ENGISCH, Karl. *Introdução ao pensamento jurídico*. 11. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2014.

GADAMER, Hans Georg. *Verdade e método*. 15. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

HÄBERLE, Peter. *O problema da verdade no Estado Constitucional*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2008.

KONRAD, Hesse. *A força normativa da Constituição*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1991.

KOURY, Luiz Ronan Neves. *Estudos de direito processual*: a relação do processo do trabalho com o processo civil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Fatos constitucionais?* A (des)coberta de uma outra realidade do processo. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2024.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Martires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. Responsabilidade das partes por dano processual. *In*: WAMBIER, Luiz Rodrigues; WAMBIER, Tereza Arruda Alvim (org.). *Teoria geral do processo II*: processo civil. São Paulo: RT, 2011. v. 3.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Ações constitucionais*. São Paulo: Método, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional.* 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

TOLEDO FILHO, Manuel Carlos; SESTARI, Bruna Rosa. *O direito e a Justiça do Trabalho na visão do STF*. Campinas: Lacier, 2024.

Como citar este texto:
KOURY, Luiz Ronan Neves. A competência constitucional da Justiça do Trabalho e as recentes decisões do STF: a necessidade de consideração dos fatos constitucionais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 61-74, out./dez. 2024.

GAMIFICAÇÃO: FERRAMENTA UTILITARISTA APLICADA À RELAÇÃO DE TRABALHO

GAMIFICATION: AN UTILITARIAN TOOL APPLIED TO THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Lara Caxico Martins[1]

RESUMO: A aplicação da gamificação no ambiente de trabalho tem se destacado como uma estratégia inovadora para aumentar a motivação e o engajamento dos funcionários. Ao incorporar elementos de jogos, as empresas objetivam transformar tarefas rotineiras em atividades mais envolventes e desafiadoras, ao mesmo tempo em que fiscalizam e controlam a relação de trabalho. Nesse contexto, a pesquisa que se desenvolveu sob o método dedutivo crítico, objetiva analisar essa abordagem sob a ótica utilitarista, já que a teoria se compassa com a ferramenta que busca o maior bem para o maior número de pessoas, gerando resultados positivos para os empregadores e, em tese, para os empregados. Observou-se que a gamificação promove um ambiente de trabalho mais produtivo, todavia nem sempre mais agradável, já que objetivando maximizar os benefícios coletivos da empresa pode gerar exaustão e competição excessiva.

PALAVRAS-CHAVE: competição; controle; jogo; metas.

ABSTRACT: The application of gamification in the workplace has been highlighted as an innovative strategy to increase employee motivation and engagement. By incorporating gaming elements, companies aim to transform routine tasks into more engaging and challenging activities, while at the same time monitoring and controlling the working relationship. In this context, the research, which was developed using the critical deductive method, aims to analyze this approach from a utilitarian perspective, since the theory is based on the tool that seeks the greatest good for the greatest number of people, generating positive results for employers and, in theory, for employees. It was observed that gamification promotes a more productive work environment, although not always a more pleasant one, since aiming to maximize the company's collective benefits can lead to exhaustion and excessive competition.

KEYWORDS: competition; control; game; goals.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Gamificação no ambiente de trabalho; 3 A gamificação como ferramenta vislumbrada sob a ótica utilitarista de John Stuart Mill; 4 Usos da gamificação no ambiente laboral; 5 Considerações finais; Referências.

---

1 *Doutora em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP – 2022); mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (UEL – 2018); graduada em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL – 2014); professora de Direito do Trabalho da Universidade Estadual do Paraná, campus Apucarana (Unespar); início do estágio pós-doutoral em outubro/2024 na Universidade Lusófona do Porto/Portugal. Lattes: https://lattes.cnpq.br/8153609668262095. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1094-4964. E-mail: laracaxico@hotmail.com.*

Recebido em: 28/9/2024
Aprovado em: 2/10/2024

1 Introdução

Em um contexto pós-globalização, a inovação digital tem sido um fator crucial na transformação dos hábitos econômicos. A interação com clientes e acionistas, devido à rápida disseminação de informações, está cada vez mais focada em agregar valor aos produtos. Para isso, o mercado adota um processo de servitização, oferecendo produtos e serviços de maneira integrada, o que, por sua vez, estimula intensamente aqueles envolvidos na produção.

Essa maneira inovadora de se relacionar com os integrantes da empresa demanda maior rapidez e competência por parte dos funcionários. Portanto, ao analisar as relações de emprego atuais, nota-se uma transformação nos métodos tradicionais de prestação de serviços e, consequentemente, de trabalho. Um novo paradigma de trabalho está se estabelecendo, com a incorporação de novas tecnologias nos processos de supervisão, gestão e controle dos trabalhadores.

Esse fenômeno ocorre principalmente devido às grandes transformações na relação entre organização e empregado, resultantes da introdução de aplicativos, redes sociais e outros sistemas presentes na *World Wide Web* (*WEB*). Essas alterações, fundamentadas no acesso e na busca por informações, transformam a maneira de aprender, comunicar-se e desempenhar as funções atribuídas a cada cargo no ambiente empresarial.

A aplicação de jogos no ambiente corporativo, visando a aumentar a produtividade e a qualidade dos serviços, tem sido significativamente impactada pela evolução das relações de trabalho e comerciais. Embora esse método já seja utilizado por empresas norte-americanas e europeias há várias décadas, no cenário empresarial brasileiro a adoção de jogos para a seleção de candidatos, o desenvolvimento de funcionários e o incentivo ao cumprimento de metas é uma prática mais recente.

A pesquisa objetiva analisar a introdução da gamificação no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito ao controle e fiscalização da relação empregatícia. Partindo do método dedutivo crítico e pautando-se em uma pesquisa bibliográfica, serão analisadas as implicações de tal método e, principalmente, a possibilidade ou não de macular a dignidade do trabalhador.

2 Gamificação no ambiente de trabalho

A implementação da gamificação no ambiente corporativo não implica converter todos os negócios em jogos. Em vez disso, trata-se de considerar como essa inovação pode alterar a cadeia de produção de uma fábrica, aumentar a eficiência na prestação de serviços ou estimular a criatividade dos funcionários. O objetivo não é entreter, mas integrar aspectos da natureza humana

com elementos de *design* de jogos. Esse *design* é fundamentado nas vivências empresariais e no entendimento do comportamento dos empregados.

A prática inicia-se quando a empresa experimenta uma situação-problema e passa a investigá-la. Quando verifica uma incompatibilidade entre o resultado e aquilo que se espera, geram-se indicadores que permitem inquerir sobre a forma de solução da demanda. Tal processo é o princípio da inovação, tendo em vista que os indivíduos são levados a modificar as estruturas da empresa bem como suas concepções dos fluxos de trabalho (Neidenbach; Cepellos; Pereira, 2020, p. 731). Diante disso, os jogos podem auxiliar no processo de motivar, engajar e influenciar empregados, já que, além de premiar, eles trazem rápidas respostas com relação àquilo que se está realizando.

De acordo com Werback e Hunter (2020, p. 4) a gamificação aplicada ao ambiente empresarial pode se dar de duas formas: interna e externa. A gamificação interna é direcionada à melhoria da produtividade dentro da organização. Em regra, busca-se acelerar a produção, aumentar a cooperação, estimular a inovação e com isso alcançar resultados positivos dentro da própria comunidade. Nesse caso, aplica-se o instrumento gamificado em vistas de tornar empregados mais producentes, engajados e por vezes mais felizes.

A gamificação externa, por sua vez, envolve os clientes da companhia e potenciais clientes. Normalmente é um trabalho desenvolvido pela equipe de *marketing* e volta-se a promover o engajamento e a maior fidelidade do cliente com a empresa. Com a aplicação do jogo ao público externo, espera-se ampliar as vendas ou prestação de serviços e em ato consequente aumentar a renda da companhia (Werback; Hunter, 2020, p. 4). A pesquisa se desenvolverá no segmento da gamificação interna, tendo em vista que a discussão permeia o trabalho e as consequências do jogo no cotidiano do empregado.

Apenas a título de exemplo da gamificação externa menciona-se a atuação da organização *Record Searchlight*, empresa de jornal impresso da Califórnia, Estados Unidos. A empresa começou a identificar uma perda de espaço do jornal impresso, especificamente em razão da fuga dos leitores para o meio digital. Notou que as pesquisas de informações e notícias começaram a ser feitas diretamente no Google, logo havia a necessidade de desenvolver uma forma de atrair novamente os seus leitores (Werback; Hunter, 2020, p. 6).

Inicialmente, a empresa migrou suas informações e textos para uma plataforma *online*, mas isso não foi suficiente frente à quantidade de outras bases *online* com o mesmo propósito. Criou então, utilizando mecânicas de jogos para engajar o seu público-alvo, uma comunidade sustentável capaz de atrair o leitor. Implementou no *site* do jornal um sistema de medalhas que seriam destinadas àqueles que fizessem comentários nos textos *online*. Toda vez que o leitor deixava um comentário em um texto ele ganhava pontos, assim

como também pontuava quando o seu texto era útil a outros leitores, o que era averiguado pelas aprovações dadas por outros leitores àquele comentário (Werback; Hunter, 2020, p. 6).

Todos aqueles que utilizavam a plataforma tinham a visibilidade dos demais leitores, seus comentários e suas insígnias. Essas eram dadas de forma segmentada, ou seja, dentro de cada área de conhecimento que o jornal possuía textos, como esportes, política e economia. As medalhas gamificadas tinham a função de mostrar que a pessoa tinha alcançado algo e isso passou a estimular os leitores. O jornal constatou, em três meses, um aumento de 10% de acesso ao *site*, 25% de aumento do tempo de leitura, além de redução dos custos com edital, editoração e papel (Werback; Hunter, 2020, p. 6). O sistema implementado alcançou o seu propósito de engajar usuários à retomada da prática da leitura.

Alguns critérios precisam ser estabelecidos antes do início da implementação de um projeto gamificado. De acordo com Neidenbach, Cepellos e Pereira (2020, p. 731), é preciso que a empresa defina: público-alvo, objetivos dos jogadores, modelo de engajamento, ambiente de jogo, jornada a ser percorrida com ações, incentivos e recompensas. Sua aplicação no ambiente de trabalho exige, dessa forma, que o instrumento se volte ao empregado, àquilo que ele pretende com o trabalho, às formas como se sente engajado e ao que almeja alcançar. Justamente porque a ferramenta colabora para motivar determinadas ações, engajar pessoas, resolver problemas e promover a aprendizagem é que passou a ser utilizada no ambiente de trabalho, mas precisa estar voltada ao empregado para que seja eficaz.

Ainda que se volte ao empregado, a inserção de jogos na relação empregatícia pode atender inúmeras premências da empresa. Isso decorre do fato de que eles são instrumentos flexíveis, que se adéquam a cada negócio e atendem diversas demandas. Podem estimular entre os participantes liderança, protagonismo e solução de problemas, já que "a gamificação estimula e desperta o sentimento de conquista" (Neidenbach; Cepellos; Pereira, 2020, p. 732). Além disso, incentiva o cumprimento das metas de cada trabalhador e dos fins empresariais.

Nesse sentido, já que deve se voltar ao empregado, mas também possui a potencialidade de atingir fins empresariais, é importante que a empresa estabeleça metas compartilhadas, ou seja, que utilize o processo de gamificação como uma forma de o trabalhador atingir os seus próprios objetivos e, de forma consequente, que a empresa atinja os resultados que busca. Há, assim, a premência de identificação dos objetivos que divide com seus empregados (Burke, 2015, p. 20).

Além da união de objetivos para atingir metas da empresa e dos empregados, a companhia pode utilizar o processo de gamificação para verificar

perfis, condutas e comportamentos dos empregados. Isso porque, quando o empregador cria a ferramenta gamificada e a aplica no ambiente, ele se coloca externamente ao processo, como observador. Como não participa da prática gamificada, pode observar as condutas de cada jogador empregado e avaliá-los naquilo para o qual o jogo foi proposto. É por isso que a ferramenta é utilizada, por exemplo, para avaliação de desempenho, já que "o progresso dos participantes é instituído com critérios claros e objetivos, promovendo uma maneira de avaliar a *performance*" (Neidenbach; Cepellos; Pereira, 2020, p. 732).

A gamificação, quando introduzida no ambiente empregatício, "apresenta alternativas tangíveis para lidar com o aprendizado e para sugerir um novo modo de enxergar as relações de trabalho" (Neidenbach; Cepellos; Pereira, 2020, p. 731). Por meio dos jogos tradicionais de tabuleiro, ou dos mais modernos que se valem de aplicativos, é possível verificar questões sociais, cognitivas e afetivas dos empregados. A exemplo, tem-se a capacidade do empregado de se relacionar com outros indivíduos no ambiente empresarial. Quando se propõe uma atividade dessa natureza, a tendência é que os jogadores interajam independentemente de contatos anteriores e que questões hierárquicas sejam afastadas. Por essas razões é que o instrumento se apresenta como um aliado na profissionalização e na gestão do trabalho.

Introduzir a gamificação no ambiente laboral é criar um processo que busca inserir jogos ou elementos de jogos em meio às funções desempenhadas pelos trabalhadores. Promovendo a competição ou a colaboração entre os empregados, estimula-se que eles superem seus próprios limites e ainda criem relacionamentos significativos com seus companheiros de trabalho. Ao mesmo tempo em que promove uma conduta e colabora para que o empregado se mantenha atento à sua tarefa, acaba por amoldar o indivíduo às necessidades da empresa (Miranda; Santin, 2020, p. 410). Cherry (2014, p. 858) aponta essas questões de forma clara quando afirma que

> [...] a gamificação do trabalho é uma noção atraente em algumas de suas permutações. Se as habilidades forem implementadas completamente, o trabalho com jogos pode levar a enormes ganhos de produtividade e poderia tornar o trabalho tedioso mais agradável[2].

Os jogos são capazes de reproduzir situações práticas e a partir delas incentivar a resolução de problemas. Favorecem a interação e a integração dos funcionários e, quando possuem natureza cooperativa, possibilitam ainda que as potencialidades de cada indivíduo reverberem na consecução do objetivo de forma conjunta e orgânica. Ao mesmo tempo em que a gamificação trabalha com a individualidade, "considerando os sentimentos das pessoas, suas inseguran-

2 Tradução nossa.

ças e as razões pelas quais querem ou não fazer algo" (Neidenbach; Cepellos; Pereira, 2020, p. 731), ela pode promover a cooperação. Diferentemente do processo formal de aprendizagem, o jogo permite tomadas de decisão em um contexto colaborativo e mais seguro, o que reflete no dia a dia do trabalhador.

A empresa pode exercitar habilidades específicas para cada equipe, de forma a atingir as realidades e objetivos do negócio e ainda o que se espera a título de melhora para cada setor. Isso significa que o uso dessas ferramentas permite que a empresa ao mesmo tempo trabalhe questões globais do negócio, específicas de cada equipe e ainda características individuais dos seus funcionários. Nota-se, assim, que o instrumento pode ser usado para treinamentos, motivação e fiscalização.

A fim de treinar os funcionários, o uso dos jogos no ambiente de trabalho permite que a empresa promova o aprendizado dos seus funcionários por via de um processo lúdico e incentive a resolução de problemas específicos do seu contexto. Inúmeros são os instrumentos que podem ser usados em um treinamento gamificado. Dentre eles, encontra-se a possibilidade de inserir em um ambiente fictício eventos que simulem as situações que os empregados vivem no dia a dia laboral. Ademais, a cooperação entre os funcionários pode ser desenvolvida por meio de votações, apostas e quadros de discussão.

A literatura demonstra que a gamificação permite simular situações do mundo real, prever o conflito e induzir o indivíduo a criar a solução por meio do jogo. Isso porque a ferramenta auxilia a induzir "comportamentos, desenvolver habilidades e, consequentemente, possibilitar processos de inovação" (Neidenbach; Cepellos; Pereira, 2020, p. 730). No contexto corporativo, a metodologia possibilita a aprendizagem estratégica, resolvendo tarefas complexas e que propõem desafios semelhantes àqueles que podem ser encontrados no dia a dia da atividade laboral (Neidenbach; Cepellos; Pereira, 2020, p. 730).

No que se refere ao fim motivacional, o jogo é capaz de, em um curto espaço de tempo, dar um retorno ao participante acerca da sua *performance* e ao mesmo tempo gratificar pelo desempenho. Por meio do cumprimento de missões, concessão de pontos e recompensas, a ferramenta estimula e motiva o trabalhador a permanecer em busca do objetivo proposto pela empresa. Ao mesmo tempo em que motiva o empregado na conquista dos seus objetivos, entrelaça esses com a busca da "eficiência operacional e aumento da produtividade empresarial" (Neidenbach; Cepellos; Pereira, 2020, p. 730).

A introdução de jogos no ambiente de trabalho colabora para que o trabalho seja mais gratificante, o que, dentre inúmeros aspectos, relaciona-se com a capacidade de esses instrumentos produzirem metas claras e passos acionáveis para atingi-las. O jogo auxilia que o trabalhador perceba que o seu trabalho gerará, necessariamente, progresso. Há uma garantia implícita de

produtividade e sucesso, porque é possível, pelos *feedbacks*, verificar isso de forma rápida e precisa.

Tal fato promove qualidade de vida laboral, porque é possível que o trabalhador verifique efetivamente o que deve fazer, perseguir e alcançar. As metas claras que são apresentadas por meio do jogo, que se desenvolve em tarefas específicas e direcionadas, impulsionam de forma energizadora o indivíduo, gerando senso de propósito com o trabalho e dando a certeza simbólica de sucesso.

Por essa razão é que resultados longínquos, como participações semestrais pelos lucros e resultados da empresa, podem não gerar a motivação e o engajamento desejado pelos empregadores. Os resultados podem ser menores do que a introdução de um jogo no ambiente de trabalho, ainda que de fato a prática da bonificação traga vantagem econômica. Isso porque o *feedback*, nos programas de premiação semestral e anual, está distante e o progresso do trabalhador não é perceptível a ele diariamente.

Necessário esclarecer que quando a pesquisa aborda a motivação do empregado no alcance de resultados e recompensas relacionadas ao trabalho não se está falando do pagamento de salário ou demais direitos que decorrem da lei e se impõem ao contrato de trabalho, como décimo terceiro, remuneração das férias, recolhimento de fundo de garantia ou pagamento de adicionais. Quando o estudo aborda a questão das recompensas que são oferecidas pelo empregador com o intuito de motivar a realização de atividades, está-se falando daquelas que são facultativas ao empregador, ainda que decorram de lei, como participação pelos resultados e prêmios. As duas parcelas, de natureza indenizatória, não são de concessão obrigatória e por isso são utilizadas, por vezes, para gerar engajamento nos trabalhadores.

Salário, pró-labore, benefícios médicos, vale-transporte, vale-alimentação e outros decorrentes da imperatividade das leis trabalhistas e das negociações coletivas são recompensas naturais da realização do labor. Essas parcelas, ainda que possam ser compreendidas como resultados do desempenho do trabalho dentro da relação empregatícia, devem respeitar a previsão legal, além de ser adequadas e justas. Caso não o sejam, acabam por direcionar a atenção dos empregados à injustiça da circunstância em que se inserem e gerar ainda maior ansiedade no ambiente de trabalho.

Por essa razão é que a questão inicial sempre passará por garantir, antes de aplicação do instrumento gamificado no ambiente de trabalho, o asseguramento dos direitos legalmente previstos. Por se tratar de direitos, essa pesquisa sequer os chamará de recompensas, porque se trata, em verdade, da retribuição justa pelo exercício do trabalho. Sem uma base saudável e segura ao trabalhador, qualquer motivação será difícil de ser alcançada. Após garanti-los, é possível

que a empresa opte pela aplicação de instrumentos cujas motivações levem a outros benefícios.

Ainda no que diz respeito ao aspecto motivacional, é preciso ter atenção à aplicação de ferramentas gamificadas no ambiente de trabalho para que elas não tenham como único propósito a motivação extrínseca. Não se deve ter como essência conceder premiações externas à prática ou punir aqueles que não alcançam o esperado. O olhar daquele que cria a ferramenta deve estar na própria ferramenta. Mecanismos concebidos em vistas de motivar, estimular criatividade e filantropia podem acabar gerando um efeito reverso caso tenham como objetivo único alcançar resultados que nada se relacionam com a ferramenta. Isso porque, não alcançar a recompensa alheia àquele aparato, pode promover trapaças e vícios (Pink, 2010, p. 30).

As recompensas tradicionais têm se mostrado pouco eficazes. Dinheiro, reconhecimento simbólico e ameaças de punição funcionam até certo ponto. As técnicas antigas de motivação estão se tornando rapidamente enfadonhas. Como visto, os resultados que mais geram motivação para prosseguir são resultados intrínsecos e que mostram de forma direta, vívida e o mais imediata possível o progresso. Esses revelam a própria potencialidade do trabalhador, ou seja, não apenas o alcance de resultados para a empresa, mas a percepção de desenvolvimento dos recursos pessoais do indivíduo. Isso é possível de ser alcançado por meio do próprio jogo, sendo ele bem desenhado e produzido. Nesse caso, as recompensas monetárias, apesar de essa pesquisa compreender que são importantes, deixam de ser necessárias.

Uma ferramenta de gamificação construída com base nas características citadas impulsiona o trabalhador a, diariamente, enfrentar um desafio apenas um pouco mais complexo do que aquele vivenciado no dia anterior. Isso o desafia a manter o interesse nas tarefas que lhe foram direcionadas. Ferramentas que geram recompensas externas, como prêmios e bonificações, correm o risco de despertar ansiedade e frustrações, ou, ainda, compreensão de falta de habilidade. O jogo não desperta uma dúvida no trabalhador se irá alcançar o resultado, mas sim quando o fará, já que o aumento de dificuldade ocorre apenas e tão somente quando as metas e passos anteriores foram de fato alcançados.

A partir da verificação dos objetivos da empresa e da análise de possíveis soluções para demandas internas é que é possível pensar na implementação de um processo gamificado. Isso porque, para o alcance dos resultados esperados, é necessário que o projeto seja criado não como resposta a uma tendência do mercado contemporâneo, mas sim como um caminho para a solução eficiente de problemas empresariais e satisfação do próprio indivíduo trabalhador.

Por fim, além do viés de treinamentos e motivação, é possível que a ferramenta gamificada colabore para a fiscalização no ambiente de trabalho.

Quando se fala em fiscalização, a gamificação permite que o empregador controle as atividades realizadas por seus funcionários, o horário de trabalho e o seu desempenho. Para esse propósito é possível que o jogo contenha tabelas de classificação, gráficos de desempenho, níveis, barras de progresso, tempos limites e regras. Essa estratégia permite o monitoramento constante da atividade do trabalhador por induzi-lo ao uso contínuo da ferramenta. Ainda que fora do ambiente laboral e do horário de trabalho, persuade o indivíduo a manter-se conectado e envolto ao trabalho.

3 A gamificação como ferramenta vislumbrada sob a ótica utilitarista de John Stuart Mill

Nota-se que a utilidade do jogo, trabalhada até então no cenário do ambiente de trabalho, é e deve ser vista sob a ótica do empregador e do empregado. Essa utilidade do instrumento pode ser fundamentalmente analisada sob a percepção de John Stuart Mill, filósofo do século XIX, cujos estudos permeiam as searas da política, economia e ética. Dentro do segmento da ética, de relevância para essa pesquisa, estuda o utilitarismo, criando uma das teorias mais difundidas sobre o tema. Para Mill, a utilidade de algo deve ser medida pelo viés da felicidade, em sendo essa considerada como a qualidade e quantidade do prazer produzido (Mill, 2000, p. 80). A gamificação estudada na pesquisa pode ser vislumbrada pela teoria da utilidade de Mill, já que se propõe a produzir prazer naquele que joga ao mesmo tempo em que traz resultados tangíveis.

Mill divide a compreensão do utilitarismo sob a perspectiva de ato e de regra ou norma. O utilitarismo de ato considera que o saldo da felicidade deve ser computado sob a análise do resultado da realização do ato. Em analisando o resultado, deve-se vislumbrar se ele produz mais felicidade do que infelicidade. No utilitarismo de regra ou norma, o cálculo da felicidade deve ser balizado pela observância ou não de uma regra (Mill, 2000, p. 80).

Pode-se dizer que, pela perspectiva normativa, voltar-se para a norma seria o mais adequado para se decidir qual a melhor opção a ser tomada em determinada situação. Em se tratando do utilitarismo de ato, a busca pelo prazer deve levar em conta a ação que gera, ao maior número de pessoas, a maior quantidade de prazer, independentemente de qualquer outra questão possível de ser analisada. No utilitarismo de ato excluíram-se, inclusive, as previsões normativas. Ambas as perspectivas levam em consideração maximizar o bem-estar social e, consequentemente, o de cada indivíduo. Contudo, uma compreende que isso só é possível a partir do cumprimento da norma e a outra que a conduta que gera prazer não precisa considerar as questões normativas.

As duas visões do utilitarismo são consideradas como formas de se produzir a melhor opção, ainda que de maneiras diametralmente opostas. A

melhor opção, para se alcançar o melhor resultado, constitui a centralidade do utilitarismo. Diante de dilemas sociais, éticos, políticos e econômicos, o utilitarismo visa a alcançar a melhor consequência em considerando todas as opções possíveis. A melhor consequência é vista sob a ótica da felicidade para Mill (2000), mas a felicidade tratada no estudo deve ser analisada sob o viés do melhor produto final das ações.

A teoria é adequadamente aplicável ao ambiente de trabalho e às ações do empregador em vistas de se garantir o máximo de produtividade e bem-estar dos empregados. Diante dos dilemas que permeiam a relação de emprego, o utilitarismo pode ser utilizado para se pensar, em geral, na melhor alternativa. Ainda, em como optar, com segurança, por métodos de incentivo, disciplina, gestão e fiscalização do ambiente de trabalho. O utilitarismo de Mill (2000), aplicado à perspectiva do poder de gestão do empregador, pode ser utilizado para estabelecer um conjunto de procedimentos que gerem melhores resultados no ambiente de trabalho, maximizando a produtividade e o bem-estar do empregado.

A questão central, contudo, consiste em verificar se o utilitarismo de Mill (2000) vislumbrado sob a ótica do ambiente de trabalho e a escolha do processo gamificado buscará a felicidade. Isso porque Mill (1971, p. 24) esclarece que "a felicidade que consiste o padrão utilitário do que é certo numa conduta não é a facilidade do próprio agente, mas sim a de todos os envolvidos na questão"[3]. Assim, a prática só tenderá ao utilitarismo de Mill se, compreendida no ambiente de trabalho, atender aos interesses do empregado e do empregador, atingindo a felicidade de ambos. Não será possível se pensar em uma felicidade atendendo a uma questão estritamente pessoal.

O jogo, ou as ferramentas gamificadas, como analisadas nesta pesquisa, podem ser vislumbrados sob essa ótica. Diante da necessidade de treinar, motivar e fiscalizar o empregado, questiona-se qual o método que pode ser utilizado para atingir com máxima eficiência esses resultados. Quando o empregador opta por aplicar uma ferramenta gamificada no ambiente de trabalho ele está decidindo por um instrumento que pretende trazer o maior resultado dentro do que ele se propõe. Trata-se da opção feita pelo empregador, diante das modernas formas de se pensar a relação de emprego e agir diante dela, para que o treinamento dos empregados seja mais efetivo, que eles se sintam extremamente motivados e ainda possam ser, na maior medida possível, fiscalizados.

A ótica do utilitarismo de ato e de norma deve, contudo, também ser vislumbrada nesse cenário. Aplicando as concepções anteriores sob a ótica do jogo, pensa-se em um empregador que aplica uma ferramenta gamificada no

3 Tradução nossa.

ambiente de trabalho e, pela forma como criada e posta, acaba por descumprir uma previsão legal trabalhista. Todavia, fazendo isso, o empregador produz um bem-estar geral entre os trabalhadores. Neste caso, pelo utilitarismo de ato, a conduta teria sido acertada pelo fato de se produzir maior bem-estar. O utilitarismo de norma, todavia, entende que a postura foi inadequada, já que a decisão do agente de descumprir a norma é errada. A aceitação geral da norma é que garante o bem-estar.

O utilitarismo de Mill (2000) analisa as duas perspectivas de alcance do resultado. Contudo, é possível vislumbrar a relação entre a obtenção dos fins últimos e o cumprimento das regras, que para Mill são morais, enquanto melhor maneira de alcançar tais fins. Na pesquisa, considerado o viés jurídico, as regras mencionadas serão aquelas previstas na legislação trabalhista. Assim, diante de várias opções existentes para buscar o engajamento, motivação, treinamento e melhora de *performance* do empregado, será mais propiciadora da felicidade para empregados e empregador aquela que mais se adequar às normas existentes, principalmente em razão do seu caráter imperativo. Se assim não o for, necessariamente, para considerar que a conduta foi utilitária, deverá se pensar em outra forma de ação. Se não há aplicação da norma trabalhista em sua integralidade, deve-se pensar em excluir o procedimento ou ação.

Alguns problemas podem ser vislumbrados sob o viés dessa aplicação segmentada do utilitarismo. Inicialmente, há perceptível dificuldade de se perquirir o *quantum* de felicidade, e consequentemente bem-estar, do empregado. É complexa a aferição de o quanto a prática gamificada de fato contribui para que o trabalhador se sinta melhor no seu ambiente de trabalho, o quanto ela promove o bem-estar e torna atividades menos enfadonhas. Ainda que se possa pensar em questionar tais sensações aos empregados, sabe-se que pela subordinação pertinente ao contrato de trabalho é dubitável o retorno do empregado acerca da forma de gerir o ambiente de trabalho.

Sob outro aspecto, a ferramenta, em razão das métricas que gera, traz resultados visíveis quanto ao desempenho dos empregados. Como mencionado, a ferramenta gamificada se vale de itens com capacidade de quantificar reflexos de condutas, por isso que por meio de placares, pontos e níveis, é possível ver a utilidade do jogo quanto a aspectos de interesse do empregador, como *performance*. Neste caso, percebe-se que, no que se refere às necessidades e interesses do empregador, a ferramenta tem o potencial de dosar, por meio de métricas, resultados da operação da empresa.

Em um primeiro aspecto, a inicial conclusão sob a ótica do utilitarismo frente à gamificação é que a ferramenta é útil ao empregador e não obrigatoriamente ao empregado. Os três aspectos mencionados – treinamento, motivação e fiscalização –, apesar de, a princípio, não carregarem por si só uma carga valo-

rativa negativa, tem a potencialidade de gerar prejuízos à saúde do trabalhador e à própria relação empregatícia. Isso faz com que se veja a utilidade apenas para um dos polos da relação de emprego. Quando se pensa na sua aplicação sob o viés utilitarista normativo, também pode, sob o argumento de maximizar resultados, se consubstanciar em um mecanismo de descumprimento legal. O aumento do uso da ferramenta no âmbito do trabalho, sua capacidade e de atingir fins empresariais e ainda a potencialidade de ferir direitos justificam a necessidade de análise jurídica da temática.

4 Usos da gamificação no ambiente laboral

Os relatos de uso de jogos no ambiente de trabalho perpassam pelos mais diversos propósitos empresariais, o que indica uma ferramenta mais útil aos interesses do empregador do que voltada para o bem-estar dos empregados. Ainda que o uso mais tradicional seja para treinamento, motivação e fiscalização, é possível que os jogos sejam aplicados para selecionar candidatos, estimular determinada postura e testar sistemas da empresa. Em todo caso, o desenvolvimento do *designer* de jogos será voltado especificamente para o público que o utilizará e para o desígnio negocial.

A necessidade do ensino de boas práticas em segurança de dados estimulou a empresa *Accenture's Information Security* a desenvolver um programa, no formato de um jogo, para treinar indivíduos a esquivar-se de invasores digitais. Dentre as demandas recebidas constantemente por essa empresa do seguimento de segurança digital estava a necessidade de treinar trabalhadores a atuarem com zelo no dia a dia laboral a fim de evitar que eles disponibilizassem, sem perceber, informações dos seus empregadores para *hackers*. Para tanto, criou um jogo denominado *Super Hacker Land*[4] (Werback; Hunter, 2020, p. 1-2).

O jogo se inseria em um cenário de uma ilha e propunha aos seus participantes inúmeros desafios a serem cumpridos, todos relacionados à proteção de dados. As tarefas cumpridas geravam, de acordo com o desempenho e quantidade, medalhas de bronze, prata ou ouro. A capacitação dos trabalhadores para proteger os dados da empresa e não incorrer no erro de disponibilizar informações ocorria de forma agradável e visivelmente despretensiosa, o que contribuiu para o sucesso do jogo (Werback; Hunter, 2020, p. 1-2).

A *Accenture's Information Security* aplicou em uma das empresas que contratou os seus serviços um teste entre trabalhadores que utilizaram o jogo e os que não utilizaram, para verificar a amplitude do aprendizado. Os trabalhadores que usaram o jogo falharam menos do que os trabalhadores que não usaram o jogo diante de mensagens e *e-mails* que vinham de *sites* que captavam dados

4 Tradução: Terra dos Super Hackers.

sigilosos. Daqueles que se comprometeram a fazer, mais de 90% concluíram todo o treinamento e esses foram 70% melhores na prevenção de invasões de dados do que aqueles que não jogaram (Werback; Hunter, 2020, p. 1-2).

A aplicação do jogo Super Hacker Land no ambiente empresarial não teve como propósito selecionar candidatos, motivar ou treinar trabalhadores para o uso de algum sistema empresarial. Não houve também qualquer aplicação com o propósito de trazer benefícios e ser útil aos empregados. De forma diferente, objetivou capacitar indivíduos para auxiliar a empresa na sua própria atuação, já que o sigilo das suas informações está diretamente ligado com o desempenho do fim empresarial, seja ele produção de bens ou prestação de serviços. Nesse caso, observa-se que o jogo se voltou a incluir o trabalhador na própria estrutura empresarial em vistas de que ele contribuísse para o processo negocial, atendendo o viés utilitário da ferramenta para o empregador.

A gamificação para impulsionar o aprendizado de empregados também foi utilizada pela NTT Data, empresa multinacional japonesa de consultoria e serviços de tecnologia da informação com sede em Tóquio, Japão. O seu quadro de funcionários contava com mais de 64 mil empregados, o que se tornava um grande desafio manter a conexão deles com a organização, bem como identificar e treinar empregados para cargos de gestão e chefia (Burke, 2015, p. 53-54).

Para identificar líderes e capacitá-los em meio a milhares de trabalhadores, a empresa criou, em 2012, o jogo *Ignite Leadership*[5]. Inicialmente, 700 empregados participaram, número que cresceu de forma significativa nos anos seguintes. A proposta era, em um primeiro momento, que cada participante fizesse uma autoavaliação sobre sua capacidade nos segmentos de negociação, comunicação, administração de tempo, gestão de mudanças e solução de problemas. A partir das respostas, pontos fortes e fracos de cada indivíduo eram identificados e isso fazia com que a ferramenta gamificada se direcionasse para determinado segmento (Burke, 2015, p. 53-54).

Após essa etapa, em meio a um cenário de jornada, os participantes iam enfrentando desafios com contextos da empresa e apontando quais seriam suas posturas diante deles. Para cada desafio enfrentado eram conferidos pontos aos participantes que geravam, *a posteriori*, a mudança de níveis estabelecidos no jogo. O progresso era compartilhado com o gestor da área e com os demais colegas de trabalho, mostrando a posição do empregado em relação ao seu time e à empresa como um todo. A partir dessa divulgação de dados, é possível que um empregado ofereça a outros colegas de trabalho ajuda naqueles seguimentos em que eles possuam maior dificuldade. Essa colaboração ainda possibilitava que empregados premiassem outros empregados com pontos

5 Tradução: Desperte a Liderança (Burke, 2015, p. 54).

quando identificassem esforços e alcance de resultados significativos dentro da empresa (Burke, 2015, p. 54-55).

Para motivar o uso da ferramenta de forma regular, a empresa introduziu ainda desafios extras que apareciam de forma aleatória e imprevisível no jogo. Isso ocorria por meio do lançamento, por parte dos gestores, de perguntas extras, não previstas na sequência padrão da jornada estabelecida. Esse elemento surpresa fazia com que os jogadores constantemente acessassem a plataforma, reduzindo as chances de desinteresse e desmotivação. A estrutura colaborou para o aumento em 50% na quantidade de promoções para cargos de liderança, surgimento de 220 novas ideias para aprimoramento do setor financeiro e 30 novas sugestões para projetos existentes. Além disso, de acordo com a empresa, cooperou para o aumento da satisfação dos empregados e redução de atritos internos (Burke, 2015, p. 55).

Também com um diferente propósito, a Microsoft implementou um jogo no ambiente empresarial em vistas de melhorar um dos seus sistemas, o Windows. O Windows é um sistema operacional de multitarefas para computadores e dispositivos móveis. Em razão da quantidade de interfaces e de sistemas operacionais, possui inúmeras caixas de diálogos, que aparecem a todo momento para o seu usuário. Essas caixas de diálogo trazem frases com informações para o operador do sistema. Considerando que o Windows é utilizado em todo o mundo, essas frases precisam ser escritas nos mais diversos idiomas (Werback; Hunter, 2020, p. 2-4).

A Microsoft percebeu que precisaria garantir que essas informações fossem passadas com qualidade e sem erros gramaticais. Tendo em vista o número significativo de informações, compreendeu que não seria eficaz um processo tradicional de revisão, porque esse poderia se tornar enfadonho, longo e ineficiente. Desenvolveu então um jogo engajador e interessante para fazer com que os seus próprios funcionários corrigissem as caixas de diálogo em seus tempos livres (Werback; Hunter, 2020, p. 2-4).

O jogo consistia em conferir pontos aos indivíduos que encontrassem erros gramaticais nas expressões constantes nas caixas de diálogo que eram exibidas para cada pessoa. Para evitar que os jogadores clicassem aleatoriamente sem efetivamente encontrar o erro na frase, a Microsoft inseriu em meio às caixas de diálogo erros básicos de tradução que qualquer indivíduo perceberia. Estabeleceu-se, ainda, uma competição entre os funcionários de países diferentes. Assim, o jogador não competia com o seu colega de dia a dia de trabalho, mas sim com outro para além da fronteira do seu país e que estava apontando equívocos em caixas de diálogo em outras línguas (Werback; Hunter, 2020, p. 2-4).

Com isso, foi criada uma dinâmica cooperativa entre os trabalhadores da mesma região para que os seus países pontuassem mais, "ao todo, quatro mil e quinhentos participantes revisaram em torno de meio milhão de caixas de diálogo do Windows 7 e registraram seis mil e setecentos relatórios de erros, resultando em centenas de significativas correções" (Werback; Hunter, 2020, p. 3, tradução). O Japão teve um envolvimento tão significativo com o jogo que decidiu conferir um dia de trabalho para que os seus trabalhadores apenas fizessem o processo de correção das caixas de diálogo. Não foi imposto desconto do dia de trabalho nem exigida compensação da jornada gasta com o jogo. Ao final, os que participaram descreveram o processo como divertido e viciante e a Microsoft alcançou o seu objetivo de melhorar a qualidade da sua linguagem e seus produtos (Werback; Hunter, 2020, p. 2-4).

Esses exemplos da aplicação de instrumentos gamificados no ambiente de trabalho revelam a potencialidade do instrumento de ser útil aos interesses do empregador. Vê-se que dentre os exemplos não há qualquer um que vise, diretamente, à melhoria da qualidade de trabalho do empregado. O viés da utilidade é apenas destinado aos interesses do empregador dentro do ambiente de trabalho. De fato, a ferramenta ainda pode colaborar para o treinamento, aumento de *performance* e motivação dos empregados, bem como fiscalização da jornada e tarefas a serem realizadas. Em todas essas aplicações, permanece em vistas de atingir a utilidade para o empregador.

No que se refere ao treinamento dos empregados, a ferramenta pode ser útil para aprimorar o desempenho das atividades. Isso porque exercer determinado papel dentro de uma organização empresarial não é atividade intuitiva. Deriva do exercício, muitas vezes repetitivo, de tarefas vinculadas àquele cargo. Quando a atividade é direcionada a determinado trabalhador sem o treinamento adequado para tanto, inúmeros erros podem ser cometidos almejando alcançar o que o empregador espera daquele funcionário. A falta de clareza das metas e objetivos de um projeto ou a falha de considerar a complexidade da implementação de um novo sistema podem gerar equívocos cujas consequências atingem as expectativas empresariais e o contrato de trabalho do empregado.

A perda da produtividade e a frustração dos envolvidos são apenas alguns dos fatores que implicam negativamente a eficiência e a saúde do meio ambiente, material e imaterial, do trabalhador. Em uma sociedade pautada na primazia do trabalho, espera-se que os trabalhadores se encaixem nas descrições do trabalho, sendo essas padronizadas e criadas de acordo com as políticas, procedimentos e prescrições empresariais. Ocorre que, quando esses são transmitidos de forma incompreensível, a insatisfação de todos os envolvidos acaba por prevalecer.

O treinamento dos empregados é responsabilidade do empregador, em razão da premissa da subordinação pertinente à relação de emprego. Essa indica que o empregado deve cumprir as ordens que são emanadas do gestor justamente porque ele assume os riscos da operação e está na gestão do negócio. Nesse viés, ele possui conhecimento e responsabilidade sobre a companhia e sua permanência no mercado. Em razão da subordinação, à empresa compete dirigir a prestação pessoal de serviços[6], o que indica a necessidade de que faça a gestão dos negócios e das atividades que são desempenhadas no âmbito empresarial. Para que essas ocorram da forma como pretende a empresa, cabe ao empregador treinar os funcionários para o desempenho das suas funções.

No momento da contratação é possível que o empregador exija um período prévio de experiência do candidato à vaga de emprego; isso não exime, todavia, o empregador da necessidade de treinar os funcionários para o desempenho das suas atividades. Isso porque a experiência relaciona-se ao desempenho da atividade em si considerada e não à sua adequação aos ditames da empresa e sua forma de realização. Assim, o treinamento é inerente à própria condição do contrato de trabalho, sendo cláusula implícita e de responsabilidade do empregador.

A responsabilidade do empregador de realizar o treinamento dos empregados decorre também da previsão legal. A Consolidação das Leis do Trabalho prevê expressamente, na norma do art. 157, inciso II[7], que compete à empresa instruir os empregados quanto às formas de evitar doenças profissionais ou acidentes de trabalho. Essa instrução ocorre por meio de treinamentos, já que apenas por meio desses é que é possível que as orientações quanto ao correto desempenho da atividade sejam passadas.

Em sentido semelhante, a norma do art. 75-E da CLT[8], que trata sobre especificidades do contrato de trabalho do teletrabalhador, dispõe que o empregador deve instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva quanto às precauções a tomar em vistas de evitar doenças e acidentes de trabalho. Novamente o dispositivo apregoa sobre a responsabilidade do empregador quanto ao treinamento dos funcionários. Neste, inclusive, destaca-se que o legislador, de forma enfática, deixou clara a forma de instrução.

A instrução deve ser expressa porque compete ao empregador não deixar dúvidas sobre a forma que as atividades devem ser realizadas. Não se admite,

6 CLT: "Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (Brasil, 1943).

7 CLT: "Art. 157. Cabe às empresas: [...] II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais" (Brasil, 1977).

8 CLT: "Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho" (Brasil, 2017).

por exemplo, que tacitamente o empregado compreenda a forma de realizar o trabalho. A instrução tácita se daria, por exemplo, com o desempenho das atividades por parte do empregado sem que qualquer objeção quanto a esse modo de realizá-las fosse feita. O legislador celetista especificou que a instrução deve ser expressa, ou seja, cumpre ao empregador falar de forma clara como as atividades devem ser realizadas.

Ainda, a instrução deve ser ostensiva, ou seja, de forma visual e evidente. O empregado não deve ter dúvidas sobre como desempenhar sua função, porque viu de forma patente como realizá-la. A leitura do dispositivo deixa claro que o empregador deve desenvolver uma forma de instruir os empregados acerca do desempenho das suas atividades de forma clara, manifesta e inequívoca. Essa instrução se consubstancia em um treinamento.

A capacitação técnica dos empregados volta-se, pela legislação trabalhista, ao adequado desenvolvimento das atividades por parte do empregado. Vê-se que a legislação se preocupa, principalmente, com as questões relacionadas à saúde do trabalhador. Por essa razão é que os treinamentos devem se voltar ao estabelecimento de diretrizes para o desempenho do trabalho em atenção às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Por meio deles deve-se orientar em vistas do conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

Todas as condições do trabalho devem ser ponderadas antes de se iniciarem as instruções com relação ao desempenho da função. Aspectos ligados ao levantamento de pesos, mobiliário utilizado para o desempenho das funções, atividades com máquinas e ferramentas, bem como qualquer pormenor que impacte no aspecto físico do trabalho. Ademais, fatores psicológicos devem ser considerados, como a presença de metas, estabelecimento de tempo para o desempenho de uma tarefa, relacionamentos com terceiros, como clientes e fornecedores, e quaisquer elementos que possam impactar na psique do empregado.

Cabe à empresa avaliar e reavaliar com constância as situações de trabalho e as atividades desempenhadas que possam exigir adaptações psicofisiológicas dos trabalhadores. A atenção rotineira subsidia a implementação, via treinamentos, de medidas de prevenção e adequações ergonômicas e relativas aos trabalhos intelectuais dos trabalhadores. Toda a aferição deve levar em consideração o funcionamento da organização, os processos de trabalho, as situações pertinentes ao desenvolvimento das funções e da atividade da empresa, além de riscos e perigos existentes. Para que o treinamento atenda todos os aspectos da condição de trabalho devem-se ainda ponderar normas de produção, modo de operação de máquinas, exigência de tempo e ritmo para o desempenho das tarefas, conteúdo de cada atividade e ainda aspectos cognitivos do trabalhador.

Em se tratando de trabalhos que exijam maior desempenho físico do empregado, é preciso que o empregador se atente às atividades que sejam nocivas

ao corpo do empregado, para que essas questões também sejam abordadas no treinamento. As atividades que são desempenhadas apenas em computadores também precisam ser levadas em consideração, já que podem gerar uma sobrecarga muscular estática no tronco, pescoço, cabeça e membros superiores do empregado. Essas e outras medidas psicofisiológicas devem ser consideradas dentro da responsabilidade do empregador de realizar treinamentos.

A capacitação técnica por meio de treinamentos em vistas de prevenir doenças e acidentes de trabalho é o ponto central da legislação trabalhista, mas esses também são utilizados no âmbito organizacional para o aumento do desempenho dos empregados e, em ato consequente, aumento do desempenho financeiro da empresa. A aprendizagem do empregado, em vistas do seu desenvolvimento pessoal, auxilia no fortalecimento de conhecimentos e aprendizado de novas habilidades. Com isso, os empregados aprimoram a realização das suas funções, contribuindo para o desenvolvimento de novos produtos, gerando ideias inovadoras e oferecendo serviços de alta qualidade ao empregador e aos seus clientes. Além disso, treinamentos também são utilizados para a construção de posições de liderança e gerência entre os empregados.

Enquanto que em um primeiro aspecto a responsabilidade de treinar é inerente ao empregador, em razão da sua obrigação legal de zelar pelas condições de trabalho, em um segundo, o treinamento volta-se ao próprio aumento do desempenho da empresa. A partir do momento que a companhia compreende que mais do que responsável pelo ambiente de trabalho, em razão das consequências jurídicas derivadas de doenças profissionais e acidentes de trabalho, ela deve se engajar com os treinamentos para garantir vantagem competitiva, passa-se de um dever fazer para um precisar fazer.

Vê-se que o treinamento, ainda que seja legalmente uma responsabilidade do empregador, é, economicamente, uma premência. A partir do momento em que se decide treinar com eficácia, o empregador alcança reduções no absenteísmo na empresa. Empregados passam a faltar menos, pedir menos afastamentos e apresentar menos atestados porque desenvolvem menos doenças. O treinamento eficaz atende ao negócio, sendo útil ao empregador. Sob a ótica do empregado, incabível se pensar que produz maior felicidade a este, vez que se trata de uma obrigação do empregador. Não há uma conduta positiva do empregador voltada a conferir maior bem-estar ao empregado, mas sim garantir a utilidade à empresa e ao negócio.

Além das questões aventadas, a responsabilidade empresarial pelo treinamento dos seus empregados decorre da responsabilidade que este tem pelos atos dos seus empregados perante terceiros[9]. É preciso treinar empregados para que

9 CC/2002: "Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele" (Brasil, 2002).

eles cumpram previsões legais, como forma de tratamento de dados pessoais de clientes, demais empregados e fornecedores (Lei nº 13.709/2018). A forma de interagir com terceiros também deve ser pauta dos treinamentos, já que questões raciais, éticas ou religiosas, que possam gerar condutas discriminatórias, imporão ao empregador a responsabilidade de indenizar os danos causados.

Dentro do ambiente empresarial, sob a tutela do empregador, é dele a responsabilidade pelos atos dos empregados e situações que derivem do contrato de trabalho. Por isso, a responsabilidade pelo treinamento dos trabalhadores decorre da própria relação jurídica empregatícia. Em sendo necessário o treinamento, além de dever legalmente imposto, cumpre dialogar sobre mecanismos que o tornem eficiente. Nesse ínterim, uma das aplicações dos processos gamificados, trazidas pela doutrina, são os treinamentos. A ferramenta se torna útil para atingir a maximização do resultado objetivado pelo empregador.

Com o objetivo de treinar, o jogo simplifica a realidade em um contexto lúdico. Isso colabora e possibilita o aprendizado, já que situações complexas são apresentadas de forma facilitada (Alves, 2015, p. 40). Isso faz com que o trabalhador se sinta mais seguro para correr riscos nas suas tomadas de decisão e ainda opte por caminhos que no trabalho não os faria por medo de falhar. Boa parte das práticas que a empresa deseja implementar podem ser transpassadas para uma interface de jogo.

Além disso, o jogo possibilita um retorno para o trabalhador acerca do seu desempenho em um curto espaço de tempo, o que não seria possível em um treinamento convencional, visto que, nesses últimos, geralmente realizados na modalidade expositiva, é preciso transpor o conteúdo para aquele que necessita aprender, posteriormente colocá-lo em uma situação de teste e apenas após quantificar o que foi ou não retido de conhecimento. Utilizando um jogo para isso, a relação causa e efeito ocorre praticamente de modo imediato.

Vê-se que, no que diz respeito ao treinamento, "um dos maiores benefícios é o fato de que os *games* diminuem sensivelmente o tempo necessário para o aprendizado de um conceito, pois focados na essência do *game* diminuímos as resistências provenientes da realidade" (Alves, 2015, p. 40). Dessa forma, ao mesmo tempo que é capaz de reduzir o tempo de um treinamento, também retira barreiras derivadas da apreensão de cometer erros no ambiente de trabalho.

O principal propósito do jogo não é agregar diversão ao trabalho, ou garantir o bem-estar do empregado, mas sim, no aspecto do treinamento, promover o desempenho e novas habilidades. Por via da competição entre os trabalhadores participantes e do estímulo para que eles mesmos superem os seus limites, a ferramenta amolda o indivíduo às necessidades da empresa.

Os jogos podem ser utilizados, ainda, para impulsionar o trabalho e consequentemente melhorar a *performance* do trabalhador. Isso porque, como o cerne do instrumento é a motivação, a ferramenta é utilizada para engajar e motivar.

Além da possibilidade de serem usados para treinamento e aumento de *performance*, os jogos também podem ser aplicados para fiscalização da jornada de trabalho e das tarefas a serem realizadas. O poder de fiscalização decorre do poder de gestão inerente ao contrato de trabalho e, quanto à jornada, ainda se constitui em uma obrigação legal, já que a norma trabalhista apregoa o dever de o empregador de realizar o controle da jornada de trabalho.

Assim, seja pelo poder de gerir o contrato de trabalho seja por obrigação imposta pela lei, o empregador realiza, como regra, o controle da jornada de trabalho. Em sentido semelhante, verificou-se que faz o controle das tarefas, já que essas estão atreladas diretamente à função do empregado e à contratação com a qual se obrigou.

Em razão da gestão da jornada e das tarefas, que compõe a relação empregatícia, a pesquisa evidenciou que ferramentas que colaboram nesse sentido passam a ser expressivas e lucrativas ao empregador. Os jogos se prestam às fiscalizações mencionadas porque conseguem apurar tanto a localização do trabalhador, pelos sistemas de georreferenciamento, quanto o cumprimento dos afazeres, já que a ferramenta colhe e metrifica os dados lançados.

5 Considerações finais

A partir da compreensão trazida pela doutrina no sentido de que os jogos podem ser úteis à empresa para a realização de treinamentos, para motivar empregados e realizar o controle de suas metas e jornada de trabalho, a pesquisa analisou a gamificação sob a ótica do utilitarismo. Verificou-se que a gamificação, ou seja, o uso de elementos de *design* de jogos em contextos não relacionados a jogos, pode ser analisada sob a perspectiva do utilitarismo, uma teoria ética que preconiza a maximização do bem-estar geral. Ao implementar gamificação em ambientes como educação, trabalho e saúde, busca-se aumentar a motivação e o engajamento dos indivíduos, promovendo assim melhores resultados e um maior benefício coletivo. Por exemplo, ao utilizar pontos, medalhas e recompensas em plataformas de aprendizagem voltadas ao trabalhador, os empregados podem se sentir mais incentivados a participar e se dedicar ao treinamento proposto, resultando em um aprendizado mais efetivo e no aumento do conhecimento geral, beneficiando o objetivo da empresa.

Sob a ótica utilitarista, a eficácia da gamificação é avaliada com base na sua capacidade de gerar o maior bem-estar para o maior número de pessoas. Se a gamificação consegue transformar tarefas monótonas e desmotivantes em

atividades estimulantes e recompensadoras, ela contribui para a felicidade e produtividade dos indivíduos. No ambiente corporativo, isso pode se traduzir em maior eficiência e satisfação dos funcionários, reduzindo a rotatividade e melhorando a qualidade dos serviços ou produtos oferecidos. Portanto, a gamificação, ao promover um ambiente mais dinâmico e envolvente, alinha-se aos princípios utilitaristas ao buscar otimizar os benefícios coletivos através do aumento do bem-estar individual e coletivo.

Apesar disso, é importante questionar essa abordagem e considerar suas possíveis implicações negativas. Como visto, a gamificação pode ser vista como uma tentativa de mascarar problemas estruturais no ambiente de trabalho. Em vez de abordar questões fundamentais como carga de trabalho excessiva, falta de reconhecimento adequado e condições de trabalho inadequadas, a gamificação oferece uma solução superficial que não resolve os problemas subjacentes. Transformar tarefas rotineiras e muitas vezes tediosas em jogos pode proporcionar um alívio temporário, mas não melhora verdadeiramente a qualidade de vida dos trabalhadores.

A gamificação pode promover uma cultura de competição desenfreada entre os funcionários. Embora um certo nível de competição possa ser saudável, o excesso pode gerar um ambiente onde a cooperação e a colaboração são substituídas pela rivalidade. Isso pode levar ao estresse, à ansiedade e até ao esgotamento, prejudicando a saúde mental dos trabalhadores e a coesão da equipe.

Outro ponto crítico é a manipulação comportamental que a gamificação pode implicar. Ao utilizar recompensas extrínsecas como pontos, *badges* e prêmios, as empresas podem estar incentivando comportamentos motivados puramente por recompensas externas, em vez de fomentar um verdadeiro engajamento no trabalho. Isso pode levar a uma diminuição da motivação intrínseca, em que os funcionários realizam tarefas apenas para obter recompensas, e não porque acreditam no valor do que estão fazendo.

Notou-se que, embora a gamificação possa parecer uma solução moderna e inovadora para aumentar o engajamento dos funcionários, ela pode ter consequências negativas significativas. É essencial que as empresas abordem as questões subjacentes que afetam a satisfação e a produtividade dos funcionários, em vez de recorrer a soluções superficiais que podem, na verdade, piorar o ambiente de trabalho.

Referências

ALVES, Flora. *Gamification*: como criar experiências de aprendizagem engajadoras: um guia completo: do conceito à prática. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: DVS Editora, 2015.

BURKE, Brian. *Gamificar*: como a gamificação motiva as pessoas a fazerem coisas extraordinárias. Tradução de Sieben Gruppe. São Paulo: DVS Editora, 2015.

CHERRY, Miriam A. The gamification of work. *Hofstra Law Review*, v. 40, 2014. Disponível em: https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2677&context=hlr. Acesso em: 30 jun. 2020.

MILL, John Stuart. *Utilitarianism with critical essays.* Edited by Samuel Gorovitz. Indianapolis, Bobs Merril & Co., 1971.

MILL, John Stuart. *Utilitarismo*. Porto: Porto Editora, 2000.

MIRANDA, Lara Caxico Martins; SANTIN, Valter Foletto. Gamificação do trabalhador como o moderno instrumento de disciplina. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; FREDIANI, Yone (org.). *Anais do X Congresso Internacional da ABDT*: crise econômica e social e o futuro do direito do trabalho. São Paulo: Matrioska, 2020.

NEIDENBACH, Soraia Finamor; CEPELLOS, Vanessa Martines; PEREIRA, Jussara Jéssica. Gamificação nas organizações: processos de aprendizado e construção de sentido. *Cadernos EBAPE*, Rio de Janeiro, v. 18, Edição Especial, p. 729-741, nov. 2020. DOI 10.1590/1679-395120190137. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/82420. Acesso em: 1 abr. 2021.

PINK, Daniel H. *Motivação 3.0*: os novos fatores motivacionais para a realização pessoal e profissional. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

WERBACK, Kevin; HUNTER, Dan. *For the win*: the power of gamification and game thinking in business, education, government, and social impact. Revised and updated edition. Philadelphia: Wharton School Press, 2020.

Como citar este texto:
MARTINS, Lara Caxico. Gamificação: ferramenta utilitarista aplica à relação de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 75-96, out./dez. 2024.

A IMPORTÂNCIA DA NARRATIVA NA PETIÇÃO INICIAL NO PROCESSO DO TRABALHO

THE IMPORTANCE OF THE NARRATIVE ON THE INITIAL PETITION ON LABOUR LAW PROCEDURE

Camila Miranda de Moraes[1]
Paula Pamplona Dantas Leite[2]

RESUMO: A petição inicial é a peça de abertura do processo judicial, a qual veicula as pretensões do autor em face do réu e delimita os pedidos, daí advindo uma série de consequências jurídicas. O objeto do presente estudo é investigar os requisitos da petição inicial, a importância da narrativa para compreensão, interpretação e julgamento dos pedidos nela consignados e quais consequências os defeitos de narrativa trazem ao processo. A metodologia baseia-se em pesquisa bibliográfica, com estudo das doutrinas nacional e estrangeira, incluindo livros, revistas e periódicos. A metodologia é qualitativa, descritiva, exploratória e analítica.

PALAVRAS-CHAVE: petição inicial; narrativa; princípios constitucionais.

ABSTRACT: The initial petition is the opening piece of legal proceedings, which conveys the plaintiff's claims against the defendant and delimits the requests, resulting in a series of legal consequences. The right of access to justice is the constitutional right inscribed on article 5th, item XXXV, of the Brazilian Federal Constitution of 1988. The purpose of this paper is to investigate what are the requirements for the initial petition and what is the importance of the narrative for understanding, interpreting and judging the claims set out in it and what consequences narrative defects have for the process. The methodology is based on bibliographical research, with the study of national and foreign doctrine, including books, magazines and journals, and is therefore qualitative, descriptive, exploratory and analytical.

KEYWORDS: initial petition; narrative; constitutional principles.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Acesso à justiça; 3 Jurisdição; 4 A importância da narrativa na petição inicial; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A Constituição Federal de 1988 estabelece, no art. 5º, inciso XXXV, que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

1 *Doutora em Direito do Trabalho (PUC-SP); juíza do trabalho titular da 5ª Vara do Trabalho de Fortaleza/CE no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3569901172254064. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-7109-6933. E-mail: camillebr@yahoo.com.*

2 *Especialista em Direito e Processo Constitucionais (Universidade de Fortaleza); analista judiciária/área judiciária no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4479857301985963. Orcid: https://orcid.org/0009-0001-0766-2088. E-mail: paulapdantas@hotmail.com.*

Recebido em: 7/10/2024
Aprovado em: 30/10/2024

Este é o registro do princípio do acesso à justiça na Constituição brasileira, que garante às partes o direito de trazer a juízo as demandas que tiverem. No entanto, a legislação ordinária traz requisitos para o exercício do direito de ação.

O presente estudo visa a estabelecer a importância da narrativa da petição inicial como requisito não só para admissibilidade da petição inicial, como também para o pleno exercício do direito à ampla defesa e contraditório pela parte contrária.

Para a análise do tema foram traçados apontamentos sobre o princípio do acesso à justiça e sobre a jurisdição.

Em seguida, são investigados os requisitos da petição inicial, a relevância da narrativa e as consequências de seus defeitos.

A metodologia utilizada baseia-se em pesquisa bibliográfica, com o estudo das doutrinas nacional e estrangeira, incluindo livros, revistas, periódicos e outros trabalhos de natureza científica, tratando-se, portanto, de metodologia qualitativa, descritiva, exploratória e analítica.

2 Acesso à justiça

O princípio do acesso à justiça é um dos pilares fundamentais do direito de ação e um dos direitos humanos fundamentais. Nesse sentido, persiste a preocupação com o pleno acesso à justiça por intermédio da prestação jurisdicional célere e efetiva como uma das principais formas de tutelar os direitos fundamentais nas relações de trabalho. Para isso, é essencial que exista uma petição inicial apta a transmitir não só a pretensão da parte (o pedido), mas também toda a gama de fatos que são importantes para compreensão do conflito e da própria causa de pedir.

O acesso à justiça é o ponto de partida que envolve a maioria dos estudos sobre processo. Torna-se imprescindível estudar e compreender o conceito de acesso à justiça, sua vertente clássica exposta por Cappelletti e Garth e seu papel como direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro não só para denotar a importância do tema como também para entender as consequências que produz no cenário das tutelas para efetividade dos direitos dos trabalhadores nas relações laborais.

Não há consenso entre os autores sobre o conceito de acesso à justiça. O ponto de intersecção entre eles é o de que a tarefa de definir o que seja acesso à justiça não é simples, já que não se trata de termo unívoco. Ao contrário, a expressão "acesso à justiça" modificou-se durante a história e pode ter múltiplos significados.

No Estado Liberal, o acesso à justiça obedecia a uma perspectiva individualista baseada na igualdade meramente formal perante a lei. Na lição de J. J. Florentino dos Santos Mendonça (2016, p. 50), a maioria das questões judicializadas nesse período "(...) tinha cunho eminentemente patrimonial, o que tornava o direito um bem acessível quase que exclusivamente aos homens de posse, a garantia de acesso à ordem jurídica não ostentava o caráter de direito fundamental".

O Estado Liberal apoiava-se no positivismo jurídico clássico, no qual o juiz deveria apenas ser "a boca da lei", o que significava ser um mero repetidor daquilo que estava escrito ou codificado, numa pretensa neutralidade que ignorava os valores e supostamente conferiria segurança jurídica.

Como forma de tentar compensar as desigualdades advindas da introdução de novos meios de produção e da grande depressão ocorrida entre 1929 e 1933, dentre outros fatores, o Estado Social surge como aquele que consagra um modelo garantista que busca criar e executar políticas públicas com o fito de melhorar as condições de vida da população empobrecida. Paulo Bonavides (1993, p. 180) afirma que "O Estado Social representa efetivamente uma transformação superestrutural por que passou o antigo Estado Liberal" e frisa que o Estado Social é aquele que "(...) busca realmente, como Estado de coordenação e colaboração, amortecer a luta de classes e promover, entre os homens, a justiça social, a paz econômica (Bonavides, 1993, p. 183). Daí poder-se concluir que o Estado Social é fruto da superação do liberalismo.

O acesso à justiça no Estado Social intenta alcançar a igualdade substancial (real) ao estabelecer direitos sociais mínimos. Enquanto no Estado Liberal o direito de ação era meramente formal e o processo era mera derivação do direito de propriedade, no Estado Social o processo sofre importantes modificações e seu objeto deixa de ser apenas a ação para ser também a jurisdição, com a preocupação de permitir o acesso dos mais pobres ou vulneráveis ao Poder Judiciário.

Posteriormente à publicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, surgem diversos países que aderem a regimes democráticos e passam a ser conhecidos como Estados Democráticos de Direito. A tônica desses Estados é a proteção e efetivação dos direitos fundamentais, sejam eles de primeira, segunda ou terceira dimensão. Seus objetivos coadunam-se com os objetivos do Estado brasileiro estabelecidos na Constituição da República de 1988: construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária, diminuição das desigualdades sociais e regionais, promoção do bem-estar e justiça social para todos.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 152), "A jurisdição passa a ser a gênese do sistema pós-moderno de acesso individual

e coletivo à justiça (CF, art. 5º, XXXV)". Há uma grande transformação da mentalidade sobre o que seria o acesso à justiça e o processo como instrumento desse acesso, suas funções e objetivos.

No Estado Liberal, o acesso à justiça era meramente formal, e por isso existia de fato apenas para a parcela da população detentora de riquezas, que poderia pagar e suportar os custos financeiros de um processo. Por esta razão, dentre outras, o processo era um instrumento de dominação da burguesia, que servia a interesses individuais e as demandas refletiam apenas o direito de propriedade porque era muito caro litigar. Não era viável litigar sobre direitos de pouca expressão econômica.

Com o advento do Estado Social, procuram-se criar meios para ampliar o acesso à justiça das pessoas economicamente vulneráveis e tornar a igualdade formal outrora vigorante em igualdade material. Por fim, no Estado Democrático de Direito, busca-se não só o amplo acesso à justiça, mas que esse acesso ocorra por intermédio de um processo justo, igualitário e, principalmente, efetivo. O objetivo do processo no Estado Democrático de Direito é alcançar uma ordem jurídica justa – panorama consentâneo com as demandas coletivas e que afasta a visão individualista do processo que se tinha no Estado Liberal.

Esse é o giro hermenêutico perceptivelmente modificador do *status* do acesso à justiça: no Estado Democrático de Direito não basta declarar ou enunciar direitos, pois o que se almeja é sua efetivação. Daí a crescente importância do Poder Judiciário e da jurisdição como meio de proteção, garantia e efetivação de direitos. O acesso à justiça é direito humano e faz parte de tratados internacionais de direitos humanos, a exemplo do artigo 8º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, do artigo 47 da Carta de Direitos da União Europeia e do artigo 8º da Convenção Americana de Direitos Humanos (Mendonça, 2016, p. 114).

No plano constitucional brasileiro, o acesso à justiça está inscrito no Título II ("Dos direitos e garantias fundamentais") da Constituição da República de 1988 e positivado no inciso XXXV do art. 5º, que dispõe: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito" (Costa Filho, 2017, p. 14).

Esta é a perspectiva do Estado Democrático de Direito: crescente valorização dos princípios para a ordem jurídica, diminuição do dogmatismo, preocupação de que o acesso à justiça confira a chance de um processo justo, equitativo, célere e efetivo. A compreensão da força normativa da Constituição é a pedra de toque não só do neoconstitucionalismo, mas também do Estado Democrático de Direito.

O novo enfoque teórico do acesso à justiça, segundo o qual este evolui de mero formalismo para uma concepção voltada para não apenas a norma jurídica em si, mas também para os fatos e valores que a integram, demonstra a mudança de uma concepção unidimensional para uma concepção tridimensional do direito (Leite, 2011, p. 155).

Quanto a este aspecto, merece ser citada a teoria tridimensional do Direito de Miguel Reale, divulgada em livro do mesmo nome. Ao estudar as escolas do Direito, Miguel Reale conseguiu perceber o quão compartimentalizado era o estudo da Ciência do Direito e como era vital para o engrandecimento e aperfeiçoamento dessa ciência que os influxos de outros ramos jurídicos fossem levados em consideração. O Direito era estudado da perspectiva apenas da norma jurídica, sem levar em consideração os fatos (estudados pela Sociologia) e os valores (estudados pela Filosofia). Havia necessidade de "integração de todas essas perspectivas" (Reale, 2014, p. 7) para evitar uma "Ciência jurídica ausente, distante dos conflitos que se operam no mundo dos valores e dos fatos" (Reale, 2014, p. 7).

Por intermédio da teoria tridimensional do Direito de Miguel Reale é possível compreender que a interpretação e aplicação da norma jurídica não pode se restringir a um único aspecto, mas sim que deve observar três planos distintos e inseparáveis como se fossem um único fenômeno: fato, valor e norma. Para Miguel Reale (1994, p. 121) "o direito é uma realidade, digamos assim, trivalente ou, por outras palavras, tridimensional".

Segundo Antonio Bento Betioli (2013, p.137-138), "Foi somente a partir do segundo pós-guerra que fica evidente a aspiração no sentido da compreensão global e unitária da experiência jurídica. Como consequência surgem as primeiras doutrinas tendo por objeto a interdependência ou correlação dos três elementos".

Para Miguel Reale (2002, p. 64-65), os sentidos da palavra direito correspondem a três aspectos: "um aspecto normativo (o Direito como ordenamento e sua respectiva ciência); um aspecto fático (o Direito como fato, ou em sua efetividade social e histórica) e um aspecto axiológico (o Direito como valor de Justiça)". A teoria tridimensional do direito demonstrou que onde quer que haja um fenômeno jurídico haverá sempre um fato subjacente, um valor que dará significação a esse fato e uma norma. Tais elementos não existem separadamente uns dos outros, mas coexistem numa unidade concreta e que atuam como elos de um processo (já que o Direito é uma realidade histórico-cultural) "de modo que a vida do Direito resulta da interação dinâmica e dialética dos três elementos que a integram" (Reale, 2002, p. 64-65).

O acesso à justiça possui diversas acepções diferentes, dentre as quais podemos referir o acesso à justiça como aspiração comum, como princípio

jurídico, como espécie normativa, como direito humano, como direito constitucional fundamental, como garantia e princípio processual, etc.[3]

O acesso à justiça enquadra-se como direito humano e está inscrito no título dos direitos e garantias fundamentais na Constituição da República de 1988.

3 Jurisdição

A etimologia da palavra "jurisdição" nos remete ao latim "iuris-dictio", cujo significado é "administração de justiça, julgamento; direito de administrar justiça; jurisdição; distrito jurisdicional".

Comumente se diz que jurisdição é o poder de dizer o direito exatamente por causa de sua origem nas palavras "iuris" (direito) e "dictio" (dizer). Esta seria uma ideia simples e objetiva, extraída diretamente da tradução da palavra latina que deu origem ao vocábulo na língua portuguesa: jurisdição como o poder de dizer o direito.

Dentre os aspectos aos quais a noção de jurisdição nos remete, dois merecem destaque. O primeiro aspecto poderia se dizer político, pois o monopólio da jurisdição é visto na perspectiva de ser um poder do Estado. Por isso, alguns doutrinadores defendem que a jurisdição é um poder. O segundo aspecto vislumbra a jurisdição como um dever do Estado.

Tais aspectos não deixam de ser como dois lados de uma mesma moeda: ao mesmo tempo em que o Estado tem o poder de solucionar as contendas, isto também é uma obrigação que implica o dever de bem prestar um serviço ou atividade. Ao poder de dirimir controvérsias está atrelado o dever de fazê-lo de maneira justa, eficaz, organizada e célere. Pode-se afirmar que uma coisa não exclui a outra.

A perspectiva da jurisdição como poder está ligada à ideia de soberania estatal posto que a jurisdição é uma manifestação ou forma de exercício dessa soberania. Somente o Estado organizado e suficientemente forte pode impor a solução da controvérsia às partes. Enquanto os cidadãos têm o direito subjetivo de ação, que é o direito de pedir providências em relação a determinada pretensão, é o Estado, por intermédio da jurisdição e do poder jurisdicional, que vai processar tal demanda e decidir quem tem razão.

Hodiernamente, a doutrina contemporânea tem se afastado da noção de que a jurisdição seria apenas o poder-dever do Estado de dizer o direito e sufraga que a jurisdição pode concretizar o direito material. Essa perspectiva é

3 Sobre as diversas acepções do termo acesso à justiça *vide*: MENDONÇA, J. J. Florentino dos Santos. *Acesso equitativo ao direito e à justiça*. São Paulo: Almedina, 2016. p. 93-131.

bastante considerável, pois se preocupa não só com a declaração de um direito, mas também com sua efetividade, sua materialização ou concretização.

Trata-se, em nossa opinião, de uma concepção mais completa do fenômeno da jurisdição, porque vislumbra o instituto com um propósito diferente do resto da doutrina, que é o de concretizar a vontade da Constituição por meio da satisfação do direito material.

A tônica dos autores contemporâneos é frisar e demonstrar que a Constituição deve ser o vetor não só da elaboração da norma jurídica como também de sua interpretação pelo jurista. Assim, para a vertente mais moderna da doutrina, a jurisdição não pode se limitar a declarar a vontade da lei seja porque a lei está sujeita aos ditames constitucionais, seja porque a mera declaração não serve para garantir a efetividade da tutela jurisdicional pretendida.

Percebe-se a mudança na posição da doutrina: a jurisdição deixa de ser estática no sentido de limitar-se à declaração do direito e torna-se elemento de satisfação do direito, buscando garantir sua fruição por meio de tutelas efetivas. Esse mesmo reflexo foi percebido na noção do acesso à justiça, que deixou de ser meramente formal para ter como escopo um acesso qualificado tanto no aspecto quantitativo (aumento do número de pessoas que poderiam ingressar no Poder Judiciário), quanto qualitativo (criação de procedimentos específicos para certos tipos de demandas, de unidades jurisdicionais especializadas).

A jurisdição moderna deixou de ser o mero poder de dizer o direito (no sentido de simples declaração) para ser entendida como o poder de efetivar esse direito. A jurisdição decorre da soberania estatal e consiste no poder atribuído a um órgão estatal específico (Poder Judiciário) para solucionar controvérsias.

Entretanto, para que se consiga chegar à efetividade da pretensão postulada pela parte é necessário que ela seja formulada de maneira adequada tanto quanto aos aspectos formais quanto ao seu conteúdo, daí o foco dessa pesquisa ser a importância ou relevância da narrativa em si na petição inicial.

4 A importância da narrativa na petição inicial

O exercício do acesso à justiça perante o Poder Judiciário pode iniciar pela apresentação da petição inicial.

A petição inicial é o documento escrito por intermédio do qual a parte autora deve indicar o juízo ao qual se dirige, qualificar a si mesma e a parte contrária, narrar os fatos, apresentar a causa de pedir de cada fato e formular o respectivo pedido.

Entende José Cairo Jr. (2019, p. 455) que "A petição inicial é a materialização de um ato processual por meio do qual o autor da ação provoca a

atuação do Poder Judiciário, por intermédio do exercício do seu direito público e subjetivo de ação".

Para Luiz Fernando Mendes de Almeida e Luiz Manoel Gomes Junior (2024, p. 51): "É por intermédio da petição inicial que a pretensão jurídica de um indivíduo é levada ao Poder Judiciário, sendo fixados os limites para o futuro julgamento da demanda".

Acerca da petição inicial, destaca-se a lição de Daniel Amorim Assumpção Neves (2024):

> Por se tratar de peça que inicia o processo, permitindo o seguimento do procedimento mediante a citação do réu, e gerando todos os efeitos referidos, a lei processual exige que tal peça preencha alguns requisitos formais, o que torna a petição um ato processual solene. A ausência de qualquer deles pode gerar uma nulidade sanável ou insanável, sendo na primeira hipótese, caso de emenda da petição inicial e, na segunda, de indeferimento liminar de tal peça (art. 485, I, do CPC).

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

> Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.
>
> § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.
>
> § 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.
>
> § 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.

Percebe-se que sendo verbal a reclamação trabalhista será reduzida a termo, ou seja, será registrada de forma escrita por servidor do Poder Judiciário, o que significa que deverá observar os mesmos requisitos do § 1º do art. 840 da CLT.

A petição inicial estampa os principais temas a serem debatidos nos autos e amolda a amplitude do exercício do contraditório e da ampla defesa pela parte contrária, o que revela sua extrema importância neste particular.

Ainda acerca da petição inicial, Felipe Bernardes (2023) ensina que:

> Além da notável importância consistente no seu efeito de deflagrar o processo, a petição inicial, à luz do princípio da

> sequencialidade e interdependência dos atos processuais, delimita toda a atividade que se realizará subsequentemente na relação processual. A defesa, a produção de provas, a sentença, os recursos etc., tudo fica balizado pelos limites da inicial.

Os requisitos da petição inicial apontados no § 1º do art. 840 da CLT devem ser estudados e analisados em acréscimo aos requisitos da petição inicial do art. 319 do Código de Processo Civil de 2015.

Embora em termos de substância a CLT e o CPC de 2015 apresentem os mesmos requisitos da petição inicial, parece-nos que o CPC de 2015 encontra-se mais atualizado e é mais preciso, a exemplo da exigência de qualificação das partes com apresentação do número do cadastro de pessoas físicas – CPF ou do número do cadastro nacional de pessoas jurídicas – CNPJ, o que busca precisar quem efetivamente será a parte e evitar eventual condenação ou execução futura de pessoas homônimas; indicação de endereço eletrônico, estado civil, profissão. Note-se que o CPC de 2015 esclarece que é necessário que a petição inicial apresente o fato e os fundamentos jurídicos do pedido (inciso III do art. 319 do CPC de 2015), além do pedido com as suas especificações (inciso IV do art. 319 do CPC de 2015).

Tudo isso é necessário com dois objetivos distintos: permitir o exercício da ampla defesa e do contraditório pela parte contrária e possibilitar que o órgão julgador aprecie a lide estritamente dentro dos limites em que foi proposta (art. 492 do CPC de 2015), em razão da vedação de que se ultrapasse aquilo foi pedido (sentença "ultra petita"), que se aprecie aquém do que foi pedido (sentença "citra petita") ou que apreciada questão não apresentada nos autos (sentença "extra petita").

Se a petição inicial trata dos fatos A e B (labor em condições insalubres e trabalho além do horário contratual, por exemplo) e formula os respectivos pedidos (pagamento de adicional de insalubridade e pagamento de adicional de horas extras), a parte adversa centrará a resposta que tiver (usualmente contestação) em torno desses exatos fatos e pedidos.

Portanto, percebe-se que a petição inicial traz a primeira baliza ou delimitação daquilo que será objeto de cognição pelo juízo. A contestação seria a segunda baliza ou delimitação, pois estabelece definitivamente aquilo que é tema controvertido (pois foi contestado) e o que é incontroverso (se não foi contestado, será presumido verdadeiro e por isso não necessita de dilação probatória).

Com esteio nesses dois limites (petição inicial e contestação) é que se desenvolverá a atividade probatória: saber o que foi narrado e pedido, saber o que foi contestado e controvertido, qual meio de prova hábil a provar a tese de cada parte (documental, pericial, testemunhal).

Daí a importância da narrativa na petição inicial. Narrar significa contar o fato, dissertar sobre ele. Em razão dos princípios da ampla defesa e do contraditório, a parte ré só pode se defender se tiver conhecimento prévio daquilo que está sendo arguido pela parte autora e, para isso, a petição inicial deve apresentar uma narrativa coesa, lógica, compreensível, inteligível.

Apenas a partir dessa narrativa coesa, lógica, compreensível, inteligível, é que a parte contrária toma conhecimento dos fatos objeto da lide, dos respectivos pedidos e tem a faculdade de apresentar a resposta que tiver.

Em 1979, Wellington Moreira Pimentel (p. 152) já afirmava que "é necessário que a petição seja redigida com a maior clareza possível, oferecendo-se uma detalhada exposição dos fatos, evitando-se, entretanto, considerações paralelas ou impertinentes".

Se o fato narrado na petição inicial é labor em condições insalubres e o pedido é pagamento de adicional de insalubridade, não há por que a parte contrária tratar do horário de trabalho do autor. Percebe-se o recorte que a petição inicial vai realizar ao delimitar os fatos. No entanto, se o labor em condições insalubres acontecia apenas em determinados dias ou horários, a narração de tal fato é relevante para o exercício do direito de defesa da parte contrária.

Os fatos devem ser narrados de maneira minudente, e tudo aquilo que for considerado relevante, para construir e organizar a linha de eventos ocorridos no tempo. Isso porque se não há narração dos fatos na petição inicial certamente não há qualquer manifestação da parte contrária sobre isso na resposta apresentada e não poderá haver dilação probatória sobre aquilo que não foi alegado.

Embora pareça óbvio que não pode haver produção de provas sobre fato que não foi alegado, é muito comum nas petições o registro de que o reclamante trabalhava *além do horário normal, o que será comprovado na instrução processual.* Entretanto, para que isso ocorra em obediência ao princípio do devido processo legal, é necessário que haja a correspondente narrativa.

Para reforçar as ideias aqui expostas, colaciona-se entendimento de Almeida e Gomes Junior (2024, p. 57):

> Junto com o pedido, a exposição dos fatos e fundamentos jurídicos da petição inicial é requisito indispensável para individualização da causa que será levada ao Poder Judiciário, eis que age como delimitador da matéria e permite que o réu se defenda de forma efetiva da ação contra ele proposta, ou vice-versa em casos de reconvenção.

É comum haver pedido de pagamento de horas extras sem que haja indicação dos dias e horários de trabalho. Algumas vezes, a parte autora limita-se a

indicar que trabalhava 8 (oito) horas por dia, mas não indica horário de trabalho (início e término da jornada).

Ocorre que as informações básicas do contrato de trabalho (data de admissão, função, remuneração, data de saída, dias e horários de trabalho) são balizas essenciais para apreciação de pedidos. A data de admissão serve para estabelecer os períodos aquisitivos de férias, a função pode atrair aplicação de norma coletiva específica, a remuneração serve como base de cálculo de pedidos como horas extras e adicional de periculosidade, a data de saída é o limite para cálculo de parcelas rescisórias.

Uma boa narrativa permite o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa pela parte reclamada, auxilia o julgador na compreensão dos fatos objeto do litígio e evita o elemento surpresa – por isso a importância de narrar tudo aquilo que importa para solução do litígio.

Exemplo de uso do elemento surpresa seria a petição inicial que pede vínculo de emprego. A parte contrária apresenta a contestação, nega a existência do vínculo de emprego e diz que o reclamante jamais laborou em seu favor. A seguir, antes mesmo da audiência inaugural para tentativa conciliatória, a parte autora junta fotografias que mostram o reclamante dentro da empresa uniformizado ou em confraternização da empresa.

Se a parte autora tem fotografias, áudios e/ou vídeos, deverá apresentá-los juntamente com a petição inicial, fazendo menção aos mesmos nos fatos e narrando o que pretende provar com aquilo.

Ao apresentar fotografias que mostram o reclamante dentro da empresa uniformizado ou em confraternização da empresa após oferecimento da petição inicial e após apresentação da contestação a parte autora retira da parte ré a chance de apresentar contestação consentânea com todas as provas existentes nos autos e fere os princípios da ampla defesa e do contraditório. Parece elementar, mas se a parte ré tivesse conhecimento das fotografias certamente optaria por outra linha de defesa que não simplesmente negar o labor do reclamante.

Outro defeito comum é apresentar várias empresas no polo passivo da demanda, mas não indicar qual delas teria sido a empregadora, com qual delas pleiteia o reconhecimento do vínculo de emprego e qual o papel e o tipo de responsabilidade das demais empresas que figuram no polo passivo.

Fundamentar pedido em norma coletiva e não juntar o acordo coletivo de trabalho ou a convenção coletiva de trabalho inviabiliza a apreciação do pedido sob esta ótica.

Formular pedido de pagamento de adicional noturno sem causa de pedir, embora exista narrativa de labor após 22 horas, também é um defeito que gera inépcia da petição inicial.

Ao alegar que o reclamante era entregador e colocar no polo passivo da demanda pessoa natural, sem indicar em que consistia a atividade do reclamante e da pessoa para a qual teria trabalhado, constitui narrativa fática defeituosa. O reclamante era entregador do quê? Qual a atividade desenvolvida pela pessoa natural colocada no polo passivo da demanda? É necessário que haja explicação sobre determinados temas para facilitar a compreensão da petição inicial. É diferente de enfermeiro que trabalha em hospital ou carpinteiro que trabalha para empresa moveleira ou construtora.

Muitas vezes a narrativa não esclarece o motivo pelo qual as partes foram colocadas no polo passivo, e isso pode ser necessário.

Também é exemplo de falha da narrativa a hipótese em que o autor indica que trabalhou em dias feriados em determinado horário, mas não indica quais foram os feriados, nem as datas. O pedido tem de ser certo e determinado, nos termos dos arts. 322 e 324 do CPC. Ao afirmar que trabalhou em feriados, sem indicar quais feriados teriam sido esses, impede a apreciação do respectivo pedido, por tratar-se de inepto.

Nesse sentido a lição de Carlos Zangrando (2009):

> O pedido deve ser certo e determinado (CPC, art. 286). Certo, está na lei como sinônimo de expresso, evidente, indubitável. Significa dizer que não há pedido "tácito". A certeza supõe estar fora de dúvida sobre o que se pede, quer no tocante à qualidade, quer à quantidade. Só se admite como pedido o que está lá na petição inicial, em gênero, número, quantidade ou qualidade. O que se pretende pedir, e não se pediu, não será objeto de tutela jurisdicional.

Ao tratar sobre o pedido certo e com holofotes ao processo civil, na obra *Diálogos sobre o CPC*, Mozart Borba (2022) explica que:

> A certeza do art. 322 indica que os pedidos serão interpretados restritivamente (consequência do princípio da congruência ou da adstrição do pedido, ou seja, se não estiver expressamente requerido, o juiz não poderá conceder, sob pena de tornar a decisão *extra* ou *ultra petita*).

Por exemplo, é incerto o pedido efetuado na seguinte forma: "pagamento de horas extras laboradas até às 23h30min/1h30min, de 3 a 4 dias na semana". Também incerto o seguinte pedido: "pagamento de plantões efetuados 3 a 4 vezes na semana". Ora, entre as 23h30min e 1h30min temos uma variação de duas horas. Qual o horário, afinal, de saída: 23h30min ou 1h30min? E quantos

"plantões" nos finais de semana laborava? Seriam três ou quatro? O juiz terá dificuldade, senão impossibilidade, de prolatar sentença líquida, em relação a esses pedidos (Zangrando, 2009, p. 185-186).

Acerca do pedido certo e determinado, colaciona-se a lição de Sergio Pinto Martins:

> Pedido certo e determinado é o delimitado em suas qualidades e quantidades. O pedido pode ser determinado quanto ao gênero, mas não ser indeterminado em relação à quantidade, porém que deve poder ser quantificado na liquidação da sentença. Pedido certo é entregar 100 sacas de café, e determinado é entregar 100 sacas de café do tipo A. Pedido certo quer dizer pedido delimitado, expresso, explícito, não se admitindo, assim, pedido implícito. A palavra *determinado* diz respeito à certeza do pedido, à qualidade e quantidade, ao *an debeatur* e não aos valores, ao *quantum debeatur*. O termo *certo* quer dizer valor, pois, se apresentado pedido certo, é dado ao juiz proferir sentença ilíquida, como era a regra do parágrafo único do art. 459 do CPC de 1973. É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado (art. 492 do CPC).

A jurisprudência reconhece a importância da narrativa mais detalhada de fatos que permitam não apenas a ampla defesa e contraditório da parte adversa, mas também a melhor cognição do órgão julgador, apenando a ausência desta narrativa com o indeferimento da petição inicial:

> INÉPCIA DA INICIAL. AUSÊNCIA DE ESPECIFICAÇÃO DO HORÁRIO TRABALHADO. Nos termos do art. 330, I, do CPC, a petição inicial será indeferida, quando for inepta; já a norma disposta em seu § 1º, inciso I, prevê que se considera inepta a petição inicial, quando lhe faltar pedido ou causa de pedir. Nesse contexto legal, tem-se que, embora o processo trabalhista seja orientado pelos princípios da simplicidade e da informalidade, a petição inicial serve não só para veicular a pretensão almejada, como também definir os contornos da lide e, em consequência, o conteúdo do provimento jurisdicional que deverá ser entregue. No caso concreto, a petição inicial deixou de apresentar informação relevante ao deferimento das horas extras postuladas, qual seja, o horário de trabalho do autor. Nesse contexto, de se manter a Sentença que reconheceu a inépcia da inicial e extinguiu o processo sem resolução do mérito. (Processo nº 0001110-33.2022.5.07.0005 (ROT),

Recorrente: Pedro G. da S. F., Recorrido: Banco Bradesco S.A., Relator: Paulo Regis Machado Botelho)

EXTINÇÃO DO FEITO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. MANTER. Correta a sentença, que determinou a extinção sem resolução de mérito da petição inicial por não atender a determinação de emenda para indicar a jornada/horário de trabalho da reclamante de forma certa e determinada, nos termos do art. 485 do CPC. Recurso conhecido e negado provimento. (Processo nº 0000709-06.2023.5.07.0003 (ROT), Recorrente: Tamires F. R., Recorrido: Telefônica Brasil S.A., Relator: Francisco José Gomes da Silva)

Imagine-se o caso em que a parte autora pede ressarcimento de despesas com combustível utilizado em veículo (motocicleta ou carro) mas não informa qual era o veículo. Trata-se de falha da petição inicial eis que a descrição do tipo de veículo com suas características próprias (álcool ou gasolina? quantidade de cilindradas ou capacidade do motor? carro manual ou automático?) influencia diretamente na quantidade de combustível consumido.

A consequência das falhas narrativas da petição inicial pode ser a determinação de que seja realizada a emenda da inicial para correção dos defeitos apontados pelo Juízo, sob pena de extinção do processo sem resolução de mérito ou o indeferimento da petição inicial, o que acarreta o mesmo resultado (extinção do processo sem resolução de mérito).

5 Considerações finais

O propósito deste estudo consistiu em analisar os requisitos da petição inicial para realçar a importância de uma clara e precisa narrativa dos fatos, com vistas não apenas a respeitar os princípios da ampla defesa e do contraditório, mas também realizar a correta delimitação dos temas que serão objeto de dilação probatória.

Constatou-se que, embora a Consolidação das Leis do Trabalho faça menção, no § 1º do art. 840, a uma "breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio", as partes devem realizar uma narrativa minudente dos fatos que consideram importantes para esclarecimento da controvérsia posta em Juízo e que serão objeto de prova.

Afinal, como exercer a ampla defesa e o contraditório em torno de algo que não foi narrado? Os princípios da paridade de armas, da ampla defesa e do contraditório reforçam a importância da narrativa na petição inicial enquanto delimitadora daquilo que será objeto da defesa da parte contrária e também objeto de dilação probatória.

O cuidado com a narrativa possibilita não apenas o acesso à justiça, mas também o exercício do direito de defesa pela parte contrária e a produção de provas dos fatos controvertidos narrados pelas partes.

Referências

ALMEIDA, Luiz Fernando Mendes de; GOMES JUNIOR, Luiz Manoel. *Petição inicial*: requisitos e limites ao seu aditamento. São Paulo: Thomson Reuters, 2024.

BERNARDES, Felipe. *Manual de processo do* trabalho. 4. ed. Salvador: JusPodivm, 2023.

BONAVIDES, Paulo. *Do Estado Liberal ao Estado Social*. 5. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 1993.

BORBA, Mozart. *Diálogos sobre o CPC.* 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2022.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

CAIRO JR., José. *Curso de direito processual do trabalho*. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Direitos humanos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 22. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MENDONÇA, J. J. Florentino dos Santos. *Acesso equitativo ao direito e à justiça*. São Paulo: Almedina, 2016.

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

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Código de Processo Civil comentado*. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2024.

PIMENTEL, Wellington Moreira. *Comentários ao Código de Processo Civil*. São Paulo: RT, 1979. v. III.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

REALE, Miguel. *Teoria tridimensional do direito*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ZANGRANDO, Carlos. *Processo do trabalho*: processo de conhecimento. São Paulo: Ltr, 2009. t. I.

Como citar este texto:

MORAES, Camila Miranda de; LEITE, Paula Pamplona Dantas. A importância da narrativa na petição inicial no processo do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 97-111, out./dez. 2024.

A REFORMA TRABALHISTA E SUA RACIONAL AQUIESCÊNCIA

LABOR REFORM AND ITS RATIONAL ACCEPTANCE

Almir Antonio Fabricio de Carvalho[1]

RESUMO: O artigo busca trazer esclarecimento de como a Reforma Trabalhista foi facilmente aceita pela sociedade, mesmo tendo em seu bojo claros prejuízos à classe trabalhadora. Busca demonstrar que as circunstâncias estratégicas das políticas neoliberais são um propósito essencial para entender como a racionalidade neoliberal se tornou uma coerência global. Para isto, o artigo se divide em quatro pontos que desenvolvem como o neoliberalismo criou um projeto político e global. Para tanto, o artigo se valeu especialmente das contribuições dos autores Christian Laval e Pierre Dardot. A pesquisa foi desenvolvida com base no método teórico/dedutivo, a partir da análise de obras doutrinárias e artigos científicos.

PALAVRAS-CHAVE: reforma trabalhista; neoliberalismo; poder de persuasão ideológica; gestão neoliberal.

ABSTRACT: This paper aims to shed light on how the Labor Reform was easily accepted by society, even though it clearly harmed the working class. It seeks to demonstrate that the strategic circumstances of neoliberal policies are an essential purpose for understanding how neoliberal rationality has become a global coherence. To this end, the paper is divided into four points that develop how neoliberalism has created a political and global project. The study made particular use of the contributions of authors Christian Laval and Pierre Dardot. The research was developed based on the theoretical/deductive method, based on an analysis of doctrinal and papers.

KEYWORDS: labor reform; neoliberalism; power of ideological persuasion; neoliberal management.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Direitos sociais em um contexto político-econômico neoliberal; 3 Reforma trabalhista e sua racional aquiescência; 3.1 O caminho para o neoliberalismo global; 3.2 O poder de persuasão ideológico do neoliberalismo; 3.3 A aquiescência como disciplina: o mito da liberdade de escolha; 3.4 A gestão neoliberal; 4 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Para se fazer um diagnóstico da reforma trabalhista é importante compreender como ela se deu com tamanha aquiescência por parte da classe trabalhadora. Foi alvo de muitas críticas por parte de diversos setores da

1 *Mestre em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG; especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela EMATRA IX; experto en Relaciones Laborales pela Universidade de Castilla-La Mancha/Espanha; bacharel em Direito pela Universidade Positivo. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4300070753665141. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-9838-4468. E-mail: almircarvalho@plcv.adv.br.*

Recebido em: 9/10/2024
Aprovado em: 14/10/2024

sociedade, incluindo movimentos sindicais e trabalhadores. No entanto, apesar das críticas, a reforma foi aprovada e sancionada pelo governo federal, sendo implementada sem grandes dificuldades.

Uma das razões para a aceitação da reforma trabalhista pela classe trabalhadora pode estar relacionada ao contexto histórico em que ela foi aprovada. A reforma foi criada em um momento de assunção do neoliberalismo no país. Nesse contexto, a reforma trabalhista foi apresentada como uma forma de modernização das relações de trabalho, com o intuito de flexibilizar e desregulamentar as leis trabalhistas, reduzir custos para as empresas e tornar o país do ponto de vista econômico mais competitivo e atrativo para investimentos.

No entanto, a aplicação da reforma trabalhista trouxe consigo uma série de mudanças que afetaram diretamente os direitos trabalhistas. Entre as principais mudanças, podemos destacar a prevalência do negociado sobre o legislado e o fim da contribuição sindical obrigatória. Essas mudanças foram extremamente prejudiciais para os trabalhadores e para as entidades sindicais, uma vez que enfraqueceram a negociação coletiva e permitiram que as empresas impusessem condições de trabalho desfavoráveis, sem que houvesse a obrigatoriedade da participação sindical.

Portanto, é importante destacar que a reforma trabalhista não foi uma medida isolada, mas sim uma consequência do contexto histórico de ascensão do neoliberalismo no Brasil. A reforma trabalhista, ao flexibilizar e desregulamentar as leis trabalhistas, favoreceu o grande capital em detrimento dos direitos dos trabalhadores, o que evidencia a necessidade de uma reflexão crítica sobre o modelo de desenvolvimento econômico adotado no país.

Para entender melhor o contexto em que a reforma trabalhista foi aprovada e sua relação com a ideologia neoliberal, o artigo irá discutir os fundamentos desse pensamento econômico. Assim, o trabalho traz concepções de como o neoliberalismo manipula o pensamento dos indivíduos e o executa por meio de um sistema de persuasão ideológica que faz com que os indivíduos tenham uma falsa liberdade de escolha e se deixem gerir ou se permitam autoconduzir por um comportamento que em nada, ou quase nada, lhes é favorável.

Dentro deste pensamento neoliberal é produzida nos indivíduos uma repulsa à consciência coletiva, que afeta diretamente a forma com que as pessoas veem os sindicatos. Isto ocorre por meio de uma construção de um discurso ideológico que coloca as entidades sindicais como inimigas do neoliberalismo e do capital.

Para o neoliberalismo, o sindicato é visto como uma instituição que dificulta a livre negociação entre trabalhadores e os detentores do poder econômico e político. Nesse sentido, o sindicato é muitas vezes retratado como um entrave ao desenvolvimento econômico, já que seus pleitos podem gerar custos adicionais para as empresas e comprometer a competitividade no mercado.

Essa visão neoliberal acaba por subestimar a importância dos sindicatos na construção e proteção dos direitos sociais dos trabalhadores, bem como na luta por condições de trabalho justas e dignas, além dos ganhos financeiros proporcionados para os trabalhadores por meio das negociações coletivas que geram consequências econômicas positivas, pois os gastos realizados por estes movimentam consideravelmente a economia, especialmente do ponto de vista microeconômico.

O discurso neoliberal, em todas as suas formas, contribui para a desconstrução dos direitos sociais e impõe uma visão do sindicato como inimigo. Nesse sentido, os direitos sociais e o sindicato são muitas vezes retratados como um obstáculo para a modernização e a eficiência do mercado de trabalho.

2 Direitos sociais em um contexto político-econômico neoliberal

A reforma trabalhista de 2017 é considerada por parte da doutrina como um processo de flexibilização, processo este que já vinha ocorrendo no sistema laboral brasileiro desde a década de 1990, agregando um forte movimento de desregulamentação do Direito do Trabalho.

A flexibilização, como delineado por Vanderlei Schneider de Lima (2019, p. 33), "é um fenômeno multifacetário, impulsionado pela ideologia neoliberal e que visa, no que tange ao Direito do Trabalho, ao amoldamento da legislação às necessidades cíclicas e emergentes do mercado".

O conceito de flexibilização trazido acima traz termos que o artigo pretende pormenorizar, vez que, sendo a reforma trabalhista fruto de um fenômeno multifacetário e especialmente de uma ideologia neoliberal, é salutar identificarmos como isto ocorre.

Esta ideologia neoliberal vê nos princípios protecionistas inerentes ao Direito do Trabalho um entrave para a flexibilização das leis trabalhistas. Sua forma de atuação visa a adequar a legislação laboral aos interesses do mercado (Lima, 2019, p. 34). Da mesma forma, por meio da reforma trabalhista e de seus dispositivos flexibilizatórios, ela traz também a desregulamentação[2],

2 Neste ponto é válido trazer uma diferenciação entre flexibilizar e desregulamentar, que para a sequência do trabalho é de suma importância essa delimitação conceitual, especialmente porque o trabalho versa sobre conteúdos inerentes ao Direito Coletivo do Trabalho. Sendo assim, a flexibilização "é um fenômeno multifacetário, impulsionado pela ideologia neoliberal e que visa, no que tange ao Direito do Trabalho, ao amoldamento da legislação às necessidades cíclicas e emergentes do mercado", conforme delineado por Vanderlei Schneider de Lima (2019, p. 33). Já o termo desregulamentação, conforme traçado por Amauri Mascaro do Nascimento (1998, p. 126): "é o vocábulo que deve ser restrito ao Direito Coletivo do Trabalho, e não aplicado, portanto, ao direito individual do trabalho, para o qual existe a palavra flexibilização. Desregulamentação é a política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e a ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade".

vez que, conforme ensinamentos de Amauri Mascaro do Nascimento (1998, p. 126), trata-se de uma política legislativa de redução da interferência estatal nas relações coletivas do trabalho, se utilizando de princípios do próprio direito coletivo para limitar a atuação sindical.

A Lei nº 13.467, de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tramitou em um tempo relativamente curto para uma lei de tamanha importância; todavia, o que impressionou não foi apenas a celeridade em seu processamento legislativo, mas o silêncio e quase total inércia da classe trabalhadora em se colocar contrária a um diploma legal que lhe foi prejudicial.

Ante esta letargia da classe trabalhadora a pergunta que se faz é: como um direito que é construído por meio de lutas teve por parte da classe trabalhadora tamanha inércia? Sem adentrar no tema do enfraquecimento sindical, o movimento sindical buscou fazer manifestações, as quais foram consideravelmente grandes, especialmente na capital nacional[3], mas sem a devida aderência da massa laboral, o que fez com que as reivindicações não surtissem o efeito esperado.

O que ocorre em verdade é que quando se espera que do neoliberalismo se tenha apenas uma concepção de não intervenção estatal, de estado mínimo, ou outro discurso desta linha, esta leitura tende a ser simplória, quando não ingênua. A concepção trazida no começo do parágrafo está muito mais relacionada a conceitos originários do liberalismo e que propositalmente foram mantidos pelos autores que são referência do neoliberalismo[4].

Em verdade, o neoliberalismo, no intuito de romper as barreiras para o mercado e favorecer os interesses do capital, utiliza-se do Estado para manipular o pensamento ideológico das pessoas e provocar o que pode ser chamado de racionalidade neoliberal.

A título de exemplo, nas crises europeias recentes os Estados assumiram políticas altamente intervencionistas que tinham como principal escopo alte-

3 Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2017/07/10/sao-paulo-e-brasilia-realizam-atos-contra-a-reforma-trabalhista-de-temer.

4 Dois autores são basilares na concepção e edificação do neoliberalismo, são eles: Friedrich August von Hayek e Milton Friedman. O primeiro, o austríaco Hayek (1899-1992), foi economista e cientista político, ficou famoso como uma das principais figuras da corrente dita "libertária" (adeptos da redução ao mínimo absoluto da intervenção do Estado na economia e nos assuntos privados) e como defensor do liberalismo do *laissez-faire* e da economia de livre mercado. Em seu famoso ensaio, *O Caminho da Servidão* (1944), condenou a democracia social e o Estado de bem-estar social como precursores do totalitarismo (Folha de S. Paulo, 1996, p. 438). O segundo, o estadunidense Friedman (1912-2006), foi um economista, estatístico e escritor norte-americano, que lecionou na Universidade de Chicago por mais de três décadas. Ele recebeu o Prémio de Ciências Económicas em Memória de Alfred Nobel, de 1976, e é conhecido por sua pesquisa sobre a análise do consumo, a teoria e história monetária, bem como por sua demonstração da complexidade da política de estabilização.

rar ou extinguir as legislações sociais, incentivar o individualismo, modificar consideravelmente as instituições nas áreas de proteção social e de educação.

O neoliberalismo é fundamentalmente uma racionalidade cujo objetivo é trilhar e determinar um novo modo de governo e uma nova política de Estado. O neoliberalismo pode ser definido como um conjunto de discursos, práticas e regramentos que determinam o modo de governar (Dardot; Laval, 2016, p. 17).

E é exatamente dentro do conceito acima mencionado e na divisão do trabalho que Walter Lippmann (2011) viu a possibilidade de expansão do liberalismo. Para ele a partir da regulação do sistema normativo por questões econômicas é possível uma interdependência dos interesses da sociedade civil. Nesta "Grande Sociedade" cada indivíduo é ligado ao outro pela satisfação dos seus interesses. O autor, com base nisto, visualizou o que hoje podemos chamar de globalização, resultado lógico da divisão mundial do trabalho. Longe de querer criar um grande e único governo mundial, para ele a nova sociedade se estabelecerá por meio de relações pacíficas e ligadas por meio da aceitação mundial dos princípios essenciais de uma lei comum. Neste último ponto o autor não se refere a uma única legislação global, mas que os parlamentos de cada Estado se adaptariam e seguiriam os princípios criados por meio desta divisão mundial do trabalho (Lippmann, 2011, p. 380-385).

Dito isto, o trabalho passa a esmiuçar como ocorreu o que chamamos aqui de aquiescência da reforma trabalhista.

3 Reforma trabalhista e sua racional aquiescência

A racionalidade neoliberal mencionada deixa o homem apto a conceber sua vida e seu destino conforme o que as políticas e interesses econômicas o direcionam.

Assim, a racionalidade é um estado em que o indivíduo toma suas atitudes por meio de fatos ou razões, decorrentes de suas crenças, medos ou ideologia. No presente trabalho, a racionalidade neoliberal se refere a mudar o próprio homem, uma vez que, estando o campo econômico em constante modificação, a adaptação é uma tarefa que possibilita harmonizar a maneira como se vive e pensa, sempre se condicionando às alterações econômicas a que os homens são submetidos (Dardot; Laval, 2016, p. 91).

Para Vincent de Gaulejac (2007, p. 67) a racionalidade neoliberal se torna uma metalinguagem que direciona os indivíduos, especialmente os gestores e dirigentes de empresas ou corporações.

A década de 1980, trazendo uma menção histórica para o conteúdo aqui tratado, foi marcada por *slogans* que até hoje são comuns e se tornaram verdade entre os indivíduos, como: as sociedades são sobretaxadas, super-reguladas e sub-

metidas à influência sindical, mordomias exageradas para o funcionalismo público, dentre outros. Estes bordões foram à época essenciais para questionar as políticas keynesinas[5], a proteção social, as legislações laborais, as empresas públicas, etc. Essas novas formas de política tiveram como atributo modificar radicalmente a forma de atuação dos Estados, que passaram a atuar de forma subordinada à racionalidade neoliberal articulada à globalização e à financeirização[6] do capital. O Estado passou a ser um guardião das regras jurídicas, monetárias, comportamentais e, especialmente, um protetor dos oligopólios, conferindo-lhes situações de mercado adaptadas à lógica neoliberal (Dardot; Laval, 2016, p. 189-191).

O neoliberalismo – e sua vertente a financeirização – por meio de suas ideias, instituições, política e racionalidade esculpiu a história mundial contemporânea. O alcance e consequências dessa racionalidade neoliberal vão muito além da política econômica e do fortalecimento do capital. Nessa racionalidade os princípios de mercado se tornam os princípios de governo aplicados pelo e no Estado, mas também são os mesmos que circulam nas instituições, escolas, locais de trabalho, etc. (Brown, 2019, p. 30-31).

Tal prática, na visão de Horácio Wanderlei Rodrigues (2005, p. 15-16), é utilizada como método de ingerência externa, controle e dominação sobre os Estados subdesenvolvidos. Para o autor, toda forma de dominação necessita de uma forma de legitimação, não se manifestando normalmente através de violência, mas sim por um referencial teórico, traçando um horizonte universal do direito, sendo uma característica inerente à dialética do poder. Nesta perspectiva, os direitos são utilizados como justificativa de construção da sociedade e como representação legítima dos anseios da humanidade. Tal discurso é utilizado pelo capital para gerar um direito que se encontra acima de qualquer ordem ou moral.

A finalidade é supostamente para integrar o sistema capitalista mundial em torno de um bem legal comum. Concerne aperfeiçoar os fundamentos da política em torno de um "sentido comum". Dentro deste discurso os direitos passam a representar e legitimar uma concordância sobre os objetivos sociais. O capital encontra nos direitos um alicerce normativo que outorga aos detentores do poder econômico um símbolo de aliança que limita as rivalidades

5 O keynesianismo é uma teoria econômica desenvolvida pelo economista britânico John Maynard Keynes, que surgiu na década de 1930 em resposta à Grande Depressão. A principal ideia por trás dessa teoria é que o governo pode intervir na economia para aumentar o emprego e a produção, por meio de políticas fiscais e monetárias. Isso pode ser feito por meio de gastos públicos, redução de impostos e aumento da oferta de dinheiro no mercado, entre outras medidas. O objetivo é manter a demanda agregada alta o suficiente para evitar crises econômicas. O keynesianismo foi uma teoria muito influente na época em que foi criada e ainda é relevante em muitos debates econômicos e políticos atuais.

6 "Financeirização manifesta-se pela vigência de um padrão de funcionamento das economias onde a acumulação de riquezas desenvolve-se, de forma preponderante, por canais financeiros e não através das atividades diretamente produtivas (indústria, comércio e agricultura)" (BRUNO, Miguel. Financeirização e crescimento econômico: o caso do Brasil. *ComCiência*, Campinas, n. 128, maio 2011. Disponível em http://comciencia.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-76542011000400009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 1 mar. 2023).

intraimperialistas e que desempenha uma percepção expansionista do capital (Lechner, 1979, p. 21-29).

Para Michel Foucault (2022), as duas principais características da racionalidade neoliberal: a confecção de princípios de mercado como princípios de governo e os governos a serviço do capital são a separação do neoliberalismo das políticas social-democratas e do liberalismo clássico.

Demonstrar esta dimensão estratégica do neoliberalismo, que levou a uma reforma trabalhista tão prejudicial a ser tratada como essencial, até mesmo por quem foi diretamente prejudicado, é o objetivo deste trabalho.

3.1 O caminho para o neoliberalismo global

O presente tópico poderia se resumir à síntese de que o neoliberalismo se trata de um projeto político que instaurou, por meios ideológicos, jurídicos, políticos e econômicos, uma interface mundial endógena maquiada pelo discurso procedimental em prol da concorrência. Todavia, o que interessa para o capítulo é exatamente desvendar como o neoliberalismo tornou tal prática global e naturalmente aceitável, já que ela favorece a poucos.

Um ponto historicamente importante para ter como marco referencial do citado acima foi a Comissão Trilateral, fundada em 1973 por David Rockefeller, que reuniu membros da elite política e econômica dos Estados Unidos, Europa e Japão no intuito de desenvolver práticas mundiais conjuntas. Dentro desta comissão pontuou-se, dentre inúmeras questões, o excesso de democracia que facilitava pautas igualitárias e a excessiva ampliação de participação de classes menos favorecidas na política, que dificultava as políticas governamentais neoliberais (Dardot; Laval, 2016, p. 194).

Além deste dado histórico, no final dos anos 1970 iniciou-se mundialmente uma nova política econômica que visava a responder a dois grandes problemas: a inflação e a recuperação de lucros. O primeiro teve como resultado o aumento brutal dos juros, que ocasionou uma grande recessão; o segundo, acompanhado do desemprego à época, direcionou a uma investida contra a atuação sindical, contra os gastos sociais e a favor da flexibilização. Tais medidas tiveram como resultado, no início da década de 1980, um superendividamento dos países latino-americanos que fez com que se tornassem reféns das políticas e imposições do Fundo Monetário de Investimento (FMI) e do Banco Mundial. Formou-se assim uma espécie de disciplina mundial que tinha como base consensual um conjunto de recomendações que todos os países deveriam seguir

para conseguir empréstimos e auxílios, chamado de "Consenso de Washington"[7] (Dardot; Laval, 2016, p. 196-197).

O impacto das políticas mencionadas e das condutas levadas à prática pelo FMI e pelo Banco Mundial criaram um efeito devastador para os países em desenvolvimento. Tais países, tendo que se ajustar para conseguir empréstimos e investimentos, tiveram como efeito a estagnação do crescimento em virtude das altas taxas de juros. A concorrência externa de países desenvolvidos aniquilarou a produção local, trazendo como efeito o agravamento da desigualdade e da pobreza. Em conjunto com as imposições do capital externo veio também a implantação da ideologia neoliberal, que fez com que a população enxergasse condutas governamentais, como a abertura da econômica para o capital externo, como uma necessidade vital. Desta forma, os Estados passaram a ser peça indispensável para o discurso concorrencial que em seu interior visava a favorecer o grande capital (Dardot; Laval, 2016, p. 198-199).

Ocorre que tais práticas se implementam por postura e conduta política dos Estados, ocorrendo também por meio de reformas legislativas, tendo como exemplo atual a própria reforma trabalhista brasileira de 2017. Deste modo, a atuação do Estado de forma ativa, por meio da reforma, acaba por reduzir o Direito do Trabalho em um manifesto processo de precarização da regulamentação do trabalho (Lima, 2019, p. 35). De forma passiva, isto também ocorre quando o Estado deixa de regular direitos consagrados em sua Carta Maior (Goldschmidt, 2009).

As práticas narradas anteriormente foram realizadas de forma global, sendo que os países, reféns dos empréstimos e investimentos, se viram impedidos de tomar medidas que iam de encontro aos interesses do grande capital. A globalização unificou o mercado mundial, implantou similitudes nos critérios contábeis, de exigências de rentabilidade, disfarçando as estratégias dos detentores do capital e, especialmente por meios do mercado de ações, implantou um

7 "Em novembro de 1989, reuniram-se na capital dos Estados Unidos funcionários do governo norte-americano e dos organismos financeiros internacionais ali sediados – FMI, Banco Mundial e BID – especializados em assuntos latino-americanos. O objetivo do encontro, convocado pelo *Institute for International Economics*, sob o título "*Latin American Adjustment: How Much Has Happened?*", era proceder a uma avaliação das reformas econômicas empreendidas nos países da região. Para relatar a experiência de seus países também estiveram presentes diversos economistas latino-americanos. Às conclusões dessa reunião é que se daria, subsequentemente, a denominação informal de "Consenso de Washington". [...] Não se tratou, no Consenso de Washington, de formulações novas, mas simplesmente de registrar, com aprovação, o grau de efetivação das políticas já recomendadas, em diferentes momentos, por diferentes agências. Um consenso que se estendeu, naturalmente, à conveniência de se prosseguir, sem esmorecimento, no caminho aberto. [...] O Consenso de Washington documenta o escancaramento das economias latino-americanas, mediante processo em que acabou se usando muito mais a persuasão do que a pressão econômica direta, embora esta constituísse, todo o tempo, o pano de fundo do competentíssimo trabalho de convencimento" (BATISTA, Paulo Nogueira. *O consenso de Washington*: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos. 1994. Disponível em: http://professor.pucgoias.edu.br/sitedocente/admin/arquivosUpload/17973/material/Consenso%20de%20Washington.pdf. Acesso em: 6 mar. 2023).

sistema que possibilitou o controle das gestões das empresas. Além disto, no campo laboral, a força de trabalho e sua flexibilização passaram a ser mercadoria atrativa para investimento (Dardot; Laval, 2016, p. 200-201).

Segundo Michel Miaille (1979, p. 48), este idealismo global torna ainda maior a criação de um universalismo que se traduz num efeito pelo qual, tornando-se as ideias explicação de tudo, elas se destacam pouco a pouco do contexto geográfico e histórico no qual foram efetivamente produzidas e constituem um conjunto de noções universalmente válidas (universalismo), sem intervenção de uma história verdadeira (não história). Nesta linha, os direitos passam a ser um conjunto de regras que todos devem venerar como um ideal a ser utilizado como fundamentação de todo o sistema jurídico, político e econômico (Rodrigues, 2005, p. 22).

O direito sendo tratado como mercadoria atrativa para investimento é o mesmo que ocorre com as reformas legislativas que precisam ser interpretadas a partir de uma lógica que Alain Supiot (2014, p. 54-55) chama de Mercado Total, expressão utilizada para designar dois fatores que se somam: (i) extinção das distâncias físicas na circulação de sinais entre os homens (comunicação), tratando-se de um fenômeno estrutural e que é fruto de novas técnicas de digitalização (novas tecnologias); (ii) livre circulação de capitais e mercadorias, tratando-se de fenômeno conjuntural, fruto de escolhas políticas e da exploração temporária de recursos físicos não sustentáveis. Neste cenário o direito passa a ser uma espécie de produto competitivo em escala mundial, cuja concorrência leva à eliminação progressiva dos sistemas normativos menos aptos a satisfazer os interesses financeiros dos investidores. Em outras palavras, países cujo sistema normativo não é atrativo são levados a tornar todas as regras vulneráveis e ao agrado dos investidores.

A globalização criou um sistema de finança global subordinado por um procedimento controlado e dirigido de concorrência generalizada. Os Estados, submissos às imposições, se tornaram as principais ferramentas de implantação e proteção deste sistema. Além disto, os Estados passaram a tributar em prol deste método e, ainda, por intermédio das privatizações, transferiram segmentos primordiais (como telecomunicações e energia) para o setor privado. Com isto, a criação dos mercados financeiros internacionais concebeu uma criatura com força difusa, global e incontrolável que manipula a forma de pensar dos indivíduos, a maneira de se comportar e controla a forma que lhe convêm as políticas dos Estados (Dardot; Laval, 2016, p. 202-204).

3.2 O poder de persuasão ideológico do neoliberalismo

As práticas mencionadas como modelo embrionário do neoliberalismo no tópico anterior se deram em virtude do poder de persuasão ideológico do

neoliberalismo. Esta conduta ideológica teve como principais pensadores os já mencionados Milton Friedman, Friedrich Hayek, Ludwig von Mises e Ayn Rand.

Dentre as diversas formas ideológicas, o que impera nos referidos autores é a defesa de que para disseminarem seus pensamentos seria por meio da propaganda e da educação. Se utilizando de uma linguagem coloquial e informal, tinham como principal foco a opinião pública e os formadores de opinião. Tais autores primaram também pela fixação e repetição dos argumentos, o que com o tempo passou a fazer parte do discurso que impera até os tempos atuais nas mídias, sociedade e no mundo político (Dardot; Laval, 2016, p. 205-206).

Dos autores citados acima, Milton Friedman teve um destaque, visto que, ciente da importância das propagandas pró-capitalismo, declarava abertamente que as políticas e as legislações iriam acompanhar a transformação da opinião pública e mais, ciente de que, se caso a opinião popular não consentisse, a elite que detinha o monopólio da opinião pública iria com o tempo impor ou transformar a consciência coletiva (Dardot; Laval, 2016, p. 206).

As ideias dos autores neoliberais ganharam ainda mais força a partir da natureza manipulatória que o modo de produção capitalista promoveu. Se utilizando da política, do trabalho, da subjetividade, cultura, ideologia e da tecnologia, a manipulação neoliberal reproduziu de forma global sua forma impositiva de pensar e se comportar (Alves, 2022, p. 11).

Os processos tecnológicos e o consumismo de forma consistente alavancaram a manipulação neoliberal. Não se tratando apenas de uma concepção ideológica, mas essencialmente em deturpar a subjetividade dos indivíduos, capaz de impedir que os sujeitos enxerguem qualquer outra forma de pensar e se comportar que não seja a construída pelo neoliberalismo (Alves, 2022, p. 73-74).

Ocorre que as ideias neoliberais não se deram apenas pelo poder de persuasão e suas táticas de convencimento articuladas pelos autores anteriormente citados, mas muito pelo enfraquecimento das doutrinas de esquerda e pelo momento em que se iniciou a implementação das ideias neoliberais (citadas no subtópico anterior).

As críticas ao Estado como fonte de desperdício e barreira para o progresso são ideias que imperam até os dias atuais. Tal pensamento veio acompanhado com outros discursos como ataque ao serviço público, que se tornou sinônimo de privilégio, desídia e incompetência. Isto somado, tornaram o Estado na concepção popular, como já dito alhures, como sinônimo de desperdício e culpado pela grande carga de tributos que ocasiona a ausência de investimentos externos e a fuga de empresas investidoras.

Esta é a ideologia que prevaleceu desde os anos 1980. Os direitos econômicos e sociais são condenados como falsos direitos, e a privatização das instituições do Estado de bem-estar ocupa o primeiro lugar nas agendas políticas nacionais e internacionais. A utopia de uma ordem jurídica mundial que não seria mais uma colcha de retalhos de Estados, mas uma grande "Sociedade Aberta" povoada por nuvens de partículas contratantes perseguindo seus interesses privados, deu origem a um espaço financeiro, tecnológico e econômico que desconsidera as fronteiras nacionais. A abolição das barreiras à livre circulação de bens e capitais, juntamente com as novas tecnologias de informação e comunicação, feriram duramente a soberania dos Estados e fragilizaram o seu poder legislativo (Supiot, 2017, p. 193).

O discurso de persuasão neoliberal passa exclusivamente em construir no ideário popular que a interferência do Estado, ao invés de ser a solução, na verdade causa problemas em virtude de seu endividamento excessivo, a exemplo: gastos com saúde agravam o déficit e provocam a inflação, universidade gratuita instiga a vadiagem, políticas públicas de distribuição de renda provocam o comodismo, etc. O discurso neoliberal desmoralizou o Estado e alavancou a ideia de que promover a liberdade individual e o livre mercado permitiu que as pessoas façam suas próprias escolhas econômicas e promovam a concorrência (Dardot; Laval, 2016, p. 209-210).

Na visão de Luís Alberto Warat (1984, p. 71-72), há uma consolidação e uma aquiescência de valores dominantes na sociedade, e estas condutas estereotipadas visam a influenciar e determinar opiniões. Os estereótipos são palavras que apresentam uma carga conotativa provocadora de associações tão fortes que a simples evocação de seus significados motiva comportamentos ou determina opiniões, em que o receptor da mensagem aceita de forma acrítica. Isto ocorre por meio de um longo processo de instigação, de uma somatória de discursos e definições persuasivos que provocam a total dependência do termo estereotipado a uma relação de dominação, de aceitação de uma ideologia.

A teórica política Wendy Brown (2017, p. 175-177) argumenta que o neoliberalismo é mais do que uma política econômica, é uma ideologia que molda toda a esfera política e social, afetando a forma como entendemos a democracia, a cidadania e a justiça. Para ela, o neoliberalismo enfraquece a democracia ao promover a privatização, a desregulamentação e a redução do papel do Estado na vida econômica e social. Ela argumenta que isso leva a uma erosão do poder político e da participação cidadã, enquanto ao mesmo tempo reforça as desigualdades sociais e econômicas. Brown também examina o impacto do neoliberalismo nas noções de cidadania e justiça, argumentando que o neoliberalismo promove uma concepção individualista da cidadania, em que os indivíduos são responsáveis por sua própria sorte e sucesso. Isso, segundo

ela, mina a ideia de justiça social e coloca a responsabilidade pela pobreza e outras desigualdades nas costas dos indivíduos.

Esta persuasão criada pelo neoliberalismo advém de uma abordagem econômica em torno do comportamento humano. Discursos em volta da família, do casamento, do desemprego, do comportamento individualista em detrimento do coletivo, as decisões políticas e a confecção de leis tornam-se objetos econômicos, em que o sujeito passa a ser considerado como capital (Becker, 1976, p. 15-17).

3.3 A aquiescência como disciplina: o mito da liberdade de escolha

A governamentalidade neoliberal não vem apenas com a análise do homem como capital feita por Becker, mas em conjunto com mecanismos múltiplos que adentram a subjetividade humana e tornam o comportamento humano disciplinado. Mas o que se coloca em questão nesta análise é se o próprio neoliberalismo prega a liberdade de escolhas, livre-iniciativa, dentre outros pontos, como pode então se afirmar que o sujeito neoliberal é na verdade disciplinado e direcionado em seus comportamentos ao ponto de que legislações prejudiciais para sua vida possam ser defendidas por ele?

Para Dardot e Laval (2016, p. 296), a governamentalidade refere-se a um modo específico de governar que se desenvolveu a partir do neoliberalismo, argumentam que a governamentalidade neoliberal é um sistema complexo de poder e racionalidade que busca moldar as condutas e subjetividades dos indivíduos de acordo com os princípios do mercado.

Quando se traz o termo disciplinar, é necessário pensar o verbo como uma técnica de adestramento do ser humano. Neste sentido, Michel Foucault (2022, p. 80) oferece uma concepção do disciplinar em parceria com o termo "governar é estruturar o campo de ação eventual dos outros"; assim, para ele, disciplinar é um conjunto de métodos e procedimentos que direciona a ação que varia conforme a situação em que se encontra o indivíduo.

Foucault (2022, p. 63) explora a relação entre poder político e biologia, argumentando que a biopolítica[8] se refere ao controle exercido pelos Estados e governos sobre as populações, não apenas através do controle do corpo individual, mas também através da gestão da vida coletiva. As ideias liberais de livre mercado e individualismo influenciam a biopolítica, levando à emergência de novas formas de poder que operam através da gestão da vida, em vez de

8 A biopolítica é um conceito cunhado pelo filósofo francês Michel Foucault (2022, p. 20-22), que se refere à maneira como o poder é exercido sobre as populações, em vez de apenas sobre os indivíduos. A biopolítica é a gestão política da vida coletiva, ou seja, o poder de controlar e regular as condições de vida das pessoas, incluindo a saúde, a reprodução, a alimentação e o meio ambiente.

apenas do corpo individual. Foucault também analisa as ideias dos pensadores políticos modernos, como Adam Smith e Friedrich Hayek, e suas implicações para a biopolítica. Ele argumenta que a economia política clássica e o liberalismo ajudaram a estabelecer um novo tipo de poder que se concentra em moldar a vida coletiva, ao mesmo tempo em que promove a ideia de liberdade individual (p. 63).

Esta lógica de disciplinar as escolhas dos indivíduos sob a mentira da liberdade de escolha apresenta-se como uma obrigação de acatar uma conduta maximizadora dentro de um quadro institucional arquitetado para que a "livre escolha" atenda aos interesses do neoliberalismo.

O capitalismo liberal surgiu sob os pilares de uma sociedade patrimonialista, e sob o discurso de respeito aos indivíduos e às suas liberdades. Neste sistema, os indivíduos se veem livres de intervenções e as relações sociais e econômicas seriam capazes de garantir o bem-estar social.

Todavia, o que se vê é a destruição do bem-estar e da concepção de coletividade e empatia das pessoas. Cria-se um comportamento cada vez maior de individualismo e egoísmo, pois dentro de uma sociedade competitiva e individual, cada um busca o que lhe é melhor (Conti, 2015, p. 7).

Dentro desta concepção, Dardot e Laval (2016, p. 216-217) especificam três aspectos da disciplina neoliberal: o *primeiro* é que a escolha do sujeito se dá sempre com base na segurança dos contratos e o estabelecimento de quadro estável, ou seja, a escolha sempre se dará com base em uma estabilidade em regras fixas; o *segundo* aspecto é criar uma grande quantidade de situações de mercado e obrigar as pessoas a escolherem entre elas, aceitando a situação de mercado como a única realidade e a regra do jogo. Com isso, os indivíduos incorporam a necessidade de fazer um cálculo de interesse individual, a fim de não perderem no jogo e de valorizarem seu capital pessoal, visto que a acumulação é a lei geral da vida nesse universo; por fim, o *terceiro* aspecto se dá por meio de mecanismos de recompensas e punições que guiarão as escolhas dos indivíduos.

Assim, a liberdade de escolha se torna uma obrigação de escolher, pois os indivíduos são condicionados a uma conduta ativa, calculista e competitiva, na qual até mesmo a ausência de escolha se enquadra dentro de uma conduta que ele visualiza como uma melhor oportunidade futura (Dardot; Laval, 2016, p. 223).

Por esta concepção é possível chegar à conclusão que, sendo as regras do mercado de trabalho rígidas e pouco maleáveis, elas não geram segurança para o neoliberalismo, pois se tem pouca margem para manipulação. Desta forma, a saída foi avançar no individualismo das relações e em discursos em

torno do desemprego ou do medo dele. No terreno da política de emprego, a disciplina neoliberal resumiu-se em atribuir aos desempregados a figura de que sua condição se dá em virtude de que as regras laborais não se curvam às regras de mercado. A rigidez das normas trabalhistas então passa a ser tratada como uma das principais causas do desemprego e que para a construção de novos postos de trabalho é preciso flexibilizar e desregulamentar a relação de trabalho (Dardot; Laval, 2016, p. 219-222).

Nesta mesma linha, o movimento sindical também passa a ser alvo do neoliberalismo e se torna signo de inimigo. Como resultado "essa política disciplinar põe radicalmente em questão os princípios de solidariedade às eventuais vítimas dos riscos econômicos" (Dardot; Laval, 2016, p. 223).

3.4 A gestão neoliberal

A gestão neoliberal se tornou uma forma de controle social que transforma os indivíduos em recursos a serem gerenciados, e as organizações em máquinas impessoais a serem otimizadas. A gestão neoliberal não é apenas uma técnica neutra, mas sim uma ideologia que promove uma visão de mundo particular, que vê o trabalho como um fim em si mesmo e a eficiência como a medida de todas as coisas.

Na obra *Gestão como Doença Social*, de Vincent de Gaulejac (2007, p. 311-313), o autor argumenta que a gestão é uma fonte de sofrimento para os indivíduos, que são submetidos a uma série de exigências cada vez mais rigorosas em nome da produtividade e eficiência. Ele também descreve como a gestão cria desigualdades e hierarquias dentro das organizações, gerando um clima de competição e desconfiança entre os trabalhadores.

Esta forma de gestar é fruto desta racionalidade neoliberal em que tudo vira extensão da lógica de mercado, que qualquer empresa, mesmo não tendo seu formato como sociedade anônima e não tendo seu ativo negociado na bolsa de valores, passa a se comportar como uma corporação que assim estivesse. Normas de rentabilidade, de produtividade e de controle são inseridas na gestão das empresas e aos assalariados são impostas condições de estímulo e punição (Dardot; Laval, 2016, p. 226).

A dominação do privado sobre o público também é um resultado indireto da Nova Gestão Pública, que visa a aplicar métodos de gestão do setor privado ao setor público. A ideia de submeter toda a sociedade a uma única ciência das organizações, baseada apenas em critérios de eficiência, não é nova, se lembrarmos os princípios da Revolução Bolchevique. Essa ideia reaparece com o universo contemporâneo da governança por números, em que a lei não é mais concebida como uma norma que transcende os interesses do indivíduo,

mas como um instrumento à disposição deste. Uma vez que a vontade individual tenha sido elevada à condição necessária e suficiente do vínculo jurídico, segue-se logicamente que cada pessoa deve poder escolher a lei que melhor lhe convém (tendo a lei para si) e poder estabelecê-la para baixo (ter-se como lei) (Supiot, 2017, p. 196).

O comportamento individualista é uma das consequências desta forma de gestão neoliberal, cada indivíduo se torna uma parte elementar que se obriga a se libertar das barreiras que lhe impedem de atingir o sucesso, de progredir em sua carreira ou em sua vida financeira. Cada pessoa é incentivada a "gerenciar sua própria vida" da mesma forma que gerencia sua carreira profissional. No entanto, essa gestão não é igualitária, já que as oportunidades de promoção ainda dependem estritamente da origem social e da herança (Gaulejac, 2007, p. 248).

Nesse contexto, o movimento sindical passa por uma transformação e ao mesmo tempo por um definhamento, uma vez que a ideia de luta de classes é enfraquecida e, embora as lutas sociais ainda existam, elas tendem a se tornar mais individualizadas, com foco em conquistar um lugar melhor na sociedade ou melhorar a própria posição social.

Sob este aspecto é salutar destacar que a racionalidade neoliberal não se deu apenas sob o pseudodiscurso de Estado mínimo, mas especialmente pela modificação de suas formas de intervenção. O discurso de modernização da empresa e da administração pública é uma das práticas da racionalidade neoliberal, ambos passam a gerir seus campos com técnicas administrativas ditas modernas que têm como jargão trazer resultados benéficos para todos, por meio de uma gestão eficaz (Dardot; Laval, 2016, p. 231).

Os direitos, dentro desta concepção estereotipada, são inseridos como propósito da democracia liberal, somente atingidos dentro de um sistema de livre-iniciativa. Cria-se desta forma um mito, no qual os direitos com sua origem metafísica, como um direito intrínseco ao ser humano genérico, implantam as falsas ideias cumprindo seu papel socializador na construção de ideais futuros. Um exemplo clássico disto é o termo "colaborador", termo que na realidade encobre relações de poder desiguais e não aborda adequadamente as necessidades e preocupações dos funcionários.

Esta função socializadora do direito surge sob forma de conceitos vagos e indeterminados que desempenham um forte papel no imaginário do cidadão. Assim, o mito de que os direitos são o norte de toda sociedade constitui-se como uma técnica de controle social necessária à solidificação de um padrão de dominação (Farias, 1988, p. 22).

Desta forma, a ideologia neoliberal que torna a reforma trabalhista para a classe trabalhadora uma alteração legal aceitável passa por uma construção

teórica e comportamental no interior das empresas, no âmago da sociedade e na política de condução da máquina pública.

O comportamento das pessoas no atual modelo neoliberal é caracterizado por um foco cada vez maior no indivíduo e na competição, em vez da solidariedade e cooperação. Sob o neoliberalismo, os indivíduos são incentivados a maximizar seus próprios interesses, em vez de trabalharem em conjunto para o bem comum. Isso se manifesta em diversos aspectos do comportamento humano.

Além disso, muitas pessoas foram doutrinadas a acreditar que o neoliberalismo é a única forma de organização social e econômica possível. Isso pode levar à aceitação de políticas e leis prejudiciais, já que elas são vistas como inevitáveis ou como parte do "preço a ser pago" pela suposta eficiência e crescimento econômico que o neoliberalismo promete e/ou impõe.

4 Considerações finais

Conforme demonstrado no trabalho, a Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil, que é vista por parte da doutrina como um processo de flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas, é fruto de uma ideologia neoliberal.

O neoliberalismo não se limita apenas ao discurso de não intervenção estatal, mas também faz uso do Estado para promover uma ideologia neoliberal e uma "racionalidade neoliberal". A racionalidade neoliberal se refere à capacidade das políticas e interesses econômicos de direcionar a vida e o destino das pessoas. Ela envolve tomar decisões com base em fatos, razões, crenças e ideologias, adaptando-se às mudanças econômicas.

A racionalidade neoliberal não se limita à política econômica, uma vez que seus princípios são aplicados em governos, instituições, escolas e locais de trabalho. Isso vai além do fortalecimento do capital e afeta a maneira como a sociedade funciona.

Além disso, a racionalidade neoliberal é usada como método de ingerência externa e controle sobre os Estados subdesenvolvidos, legitimada por um discurso que busca criar um direito acima de qualquer ordem ou moral. Isso serve para integrar o sistema capitalista mundial em torno de um "sentido comum". O discurso ideológico neoliberal se torna dominante, influenciando instituições, mídia, jurisprudência, opinião pública e cultura popular, muitas vezes ignorando valores constitucionais.

A adoção de princípios de mercado como princípios de governo e os governos a serviço do capital, conforme citado por Michel Foucault, implica a separação do neoliberalismo das políticas social-democratas e do liberalismo

clássico, muito disso causado pelo que foi tratado neste trabalho como sendo a financeirização da economia.

Dentro desta concepção, a racionalidade neoliberal se tornou global e estratégica, levando reformas sociais prejudiciais aos trabalhadores a serem consideradas essenciais.

O impacto da financeirização da economia e do neoliberalismo na sociedade, com foco nas relações de trabalho e na atuação sindical, introduziu nos trabalhadores o sentimento de serem donos de seu destino, quando na verdade estes se tornam sujeitos a condições de trabalho precárias e exploratórias.

Desta forma, o desafio dos sindicatos se tornou não apenas realizar negociações vantajosas para suas categorias, mas também implica a necessidade de demonstrar a estas, por meio de discursos e métodos originais, que se adaptem às novas formas de comunicação e raciocínio e às vantagens conquistadas. Essa última ação deve buscar desvencilhar a ideia artificialmente incrustada no imaginário dos trabalhadores de o Sindicato como uma instituição que não lhes traz benefícios.

Todavia, a desconstituição de uma racionalidade desenvolvida durante décadas não irá ocorrer a curto prazo. A classe trabalhadora necessita participar, construir e entender a importância do movimento sindical e dos direitos sociais para sua vida e para a sociedade.

Referências

ALVES, Giovanni. *O triunfo da manipulação*: Lukács e o século XXI. Bauru-SP: Praxis, 2022.

BATISTA, Paulo Nogueira. *O consenso de Washington*: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos. 1994. Disponível em: http://professor.pucgoias.edu.br/sitedocente/admin/arquivosUpload/17973/material/Consenso%20de%20Washington.pdf. Acesso em: 6 mar. 2023.

BECKER, Gary S. *The economic approach to human behavior.* University of Chicago Press, 1976.

BROWN, Wendy. *Nas ruínas do neoliberalismo*: a ascensão da política antidemocrática no ocidente. São Paulo: Politeia, 2019.

BROWN, Wendy. *Undoing the demos*: neoliberalism's stealth revolution. Zone Books – MIT, 2017.

BRUNO, Miguel. Financeirização e crescimento econômico: o caso do Brasil. *ComCiência*, Campinas, n. 128, maio 2011. Disponível em http://comciencia.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-76542011000400009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 1 mar. 2023.

CONTI, Bruno De. Indivíduo e capitalismo: o confronto de Hayek com Marx e Engels. *VIII Colóquio Internacional Marx Engels*. IFCH/Unicamp – julho 2015. Disponível em: https://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2015/trabalhos2015/Bruno%20De%20Conti%2010151.pdf. Acesso em: 9 jun. 2022.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo*: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

FARIA, José Eduardo. Mitos e delitos: os direitos humanos no Brasil. *Revista Contradogmática*, São Paulo, Acadêmica, n. 6, 7, 8, 1988.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Nova enciclopédia ilustrada da Folha.* São Paulo: Publifolha, 1996. v. 2.

FOUCAULT, Michel. *Nascimento da biopolítica*: curso dado no Collège de France (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2022.

GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social*: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida-SP: Ideias & Letras, 2007.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas*: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

LECHNER, Norbert. *O significado dos direitos humanos para os países capitalistas desenvolvidos.* Encontros com a Civilização Brasileira. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1979.

LIMA, Vanderlei S. *A dinâmica do processo de flexibilização do direito do trabalho no Brasil nas últimas décadas*: a ciranda nas esferas do poder. Caxias do Sul-RS: Plenum, 2019.

LIPPMANN, Walter. *La Cité libre.* Paris: Belles Lettres, 2011.

MIAILLE, Michel. *Uma introdução crítica ao direito.* Lisboa: Moraes, 1979.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

RODRIGUES, Horácio Wanderlei. O uso do discurso de proteção aos direitos humanos como veículo da dominação exercida pelos Estados centrais. *In*: ANNONI, Danielle (coord.). *Direitos humanos & poder econômico*: conflitos e alianças. Curitiba: Juruá, 2005.

SUPIOT, Alain. *Governance by numbers*: the marking of a legal model of allegiance. Bloomsbury Publishing PLC, 2017.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia*: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.

WARAT, Luis Alberto. *O direito e sua linguagem.* Porto Alegre: Sergio Fabris, 1984. 2 v.

Como citar este texto:

CARVALHO, Almir Antonio Fabricio de. A reforma trabalhista e sua racional aquiescência. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 112-129, out./dez. 2024.

TENSÕES HERMENÊUTICAS ENTRE A JUSTIÇA DO TRABALHO E O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

HERMENEUTICAL TENSIONS BETWEEN THE LABOR JUSTICE AND THE SUPREME COURT

Helena K. Lazzarin[1]
Matheus B. Alves[2]

RESUMO: A presente produção preocupa-se em desenvolver – na sua ideia central –, não um óbice à chegada dos casos/processos trabalhistas à Corte Constitucional, mas a reflexão necessária acerca da sua desnaturação axiológica quando nesta instância (última) de julgamento. A relativização do seu objeto, da sua competência e das suas construções internas é analisada. O texto trabalha a abrupta perda de signos que a demanda trabalhista, qual seja, pode sofrer quando submetida ao sistema de julgamentos do Supremo Tribunal Federal.

PALAVRAS-CHAVE: competência; justiça especializada; insegurança jurídica.

ABSTRACT: This paper deals with development, in its central idea, not an obstacle to the arrival of the labor cases/processes to the Constitutional Court, but the necessary reflection in their axiological denaturation when in this (last) instance of judgment. The relativization of its object, its jurisdiction and its internals constructions is analyzed. The text explores the abrupt loss of signs that labor claims can suffer when they are submitted to the Supreme Court's system of judgments.

KEYWORDS: jurisdiction; specialized justice; legal uncertainty.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Estrutura e competência da Justiça do Trabalho; 3 Estrutura e competência do Supremo Tribunal Federal: recurso extraordinário e reclamação; 4 Tema 152 e Reclamação 59.795/MG: tutela jurisdicional adequada e (in)segurança jurídica; 5 Considerações finais; Referências.

---

1 *Doutora em Direito (Unisinos), com pós-doutorado em Direito do Trabalho (PUCRS); professora da Escola de Direito da PUCRS; coordenadora da pós-graduação lato sensu em Direito e Processo do Trabalho da PUCRS; acadêmica titular da Cadeira nº 15 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho; pesquisadora do grupo de pesquisa Seguridade Social, vinculado à UFRGS/CNPQ. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4635737530737592. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4579-0723. E-mail: helena@lazzarinadvogados.com.br.*

2 *Bacharel em Direito (UFRGS); pesquisador do grupo de pesquisa Seguridade Social, vinculado à UFRGS/CNPQ. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9032133468097144. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-7251-3241. E-mail: matheus@lazzarinadvogados.com.br.*

Recebido em: 19/10/2024
Aprovado em: 26/10/2024

1 Introdução

O presente trabalho abordará, a partir de uma análise de casos, a afetação à comunidade Jurista Laboral e à sociedade *lato* que julgamentos (especialmente do Supremo Tribunal Federal) geram a partir de decisões inesperadas (no sentido de distantes do padrão) sobre a matéria trabalhista. Busca-se, sob a perspectiva especialíssima da Justiça do Trabalho, tecer a crítica não ao Tribunal Constitucional, mas ao sistema de julgamentos que – ao menos nos casos analisados – não guarda consonância com os princípios fundantes desta seara de Justiça.

As demandas trabalhistas, que trilham percurso bastante único e personalizado, de rito próprio, que é o Processo do Trabalho, têm seu julgamento – do conhecimento à efetiva execução, em que pese o "pano de fundo" do art. 15 do Código de Processo Civil (CPC), alinhavado a uma série de princípios e fundamentos que tornam a Justiça do Trabalho diferenciada.

Esta especialidade, que nicha a vertente jurídica e o campo do conhecimento, existe justa e fundamentalmente em função de uma razão precípua política e social. Na década de 1940, quando o contexto socioeconômico pulsava à procura de uma legislação completa, Getúlio Vargas aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dá início a uma era de proteção ao trabalho e ao trabalhador. O caso é de uma excelente iniciativa em prol da classe operária, mas não de um passo inocente do Chefe do Executivo, vale dizer. A verdade é que tal atitude, indubitavelmente, garantiria ainda mais popularidade à situação.

Assim, surgida a sonhada CLT, brilhante, ainda que de razões políticas, os princípios de direito que a orbitam e regem passam a se consolidar como instrumentos de efetivação e objetivação da sua finalidade. Ou seja, embora seguindo os mandamentos positivos da Lei (CLT) seja possível dar a cada um o que é de direito (ao trabalhador dignidade e garantias e ao contrato sinalagma), os princípios que erigem cada um dos seus dispositivos devem fazer parte do arcabouço interpretativo do operador que executa os direitos trabalhistas – sendo, portanto, aplicados à medida máxima da sua potência.

Estes princípios, logo, são, no fim das contas, indissociáveis do conceito de Justiça do Trabalho. É claro, sua classificação material e processual tem diferença, mas o fim por eles colimado é que se argui aqui como indispensáveis ao pensar e fazer o direito laboral, de modo que a qualquer ameaça de não observação, as raízes e os fundamentos de existência de uma Justiça em apartado se perdem.

Com isto, a investigação presente apresentará as não observâncias pontuais dos casos analisados, como fundamentos de necessidade de rearranjo do

sistema de decisão final da matéria trabalhista. Não atentando, sob nenhuma hipótese, à ordem democrática em vigor, mas lançando ao seio da intelectualidade a reflexão acerca do estado de coisas atual, e a forma como se perdem construções monumentais da Justiça do Trabalho em derradeira instância.

2 Estrutura e competência da Justiça do Trabalho

A estrutura da Justiça do Trabalho pode ser descrita por sua materialidade, significatividade e competência. Pela materialidade, é possível defini-la como o conjunto de prédios, servidores, magistrados, ministros, sedes, delegacias, núcleos de conciliação e tudo o mais de ferramentas e força de trabalho por trás da sua objetivação. Significativamente, pelo seu formato de justiça que existe em função e para solução do litígio originado na relação de trabalho. Por fim, a competência, esta pode ser delimitada conforme a positivação da própria CLT. Nesse sentido, expressa o art. 644 da referida norma:

> Art. 644. São órgãos da Justiça do Trabalho:
>
> a) o Tribunal Superior do Trabalho;
>
> b) os Tribunais Regionais do Trabalho;
>
> c) as Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito.

Resta, pois, tal conceituação relativa ao poder exercido pelas diferentes figuras dentro da estrutura de decisões do judiciário trabalhista.

A Justiça do Trabalho, portanto, pode ser compreendida tanto como um local, quanto como uma ideia, e sua estrutura perfaz, desta forma, um caminho material de gradações, assim como um caminho ideológico e de competência (também de gradações).

Há a Delegacia do Trabalho, o Foro do Trabalho, o Tribunal do Trabalho, a Corte do Trabalho, há a Justiça do Trabalho, e há os atores dotados de poder no contexto da Justiça do Trabalho. E todas estas facetas mantêm um diálogo lógico e equilibrado, o qual garante a perfectibilização do ramo jurídico como um todo.

Além disso, vale dizer, as definições concretas e abstratas da Justiça do Trabalho têm tão clara definição e não dão margem a dúvidas de sua existência em apartado do aparelho de justiça geral, que o seu processo (em que pese a cláusula aberta do art. 15 do CPC) tem personalidade própria, não sendo, logo, um rito especial do processo *lato*, mas um procedimento pensado e criado para a solução adequada do litígio laboral.

A competência, por seu turno, tem intrínseca relação com o poder mandamental dentro desta estrutura. Esta competência pode ser concebida como

jurisdição, que é, no final das contas, o próprio poder. Ou seja, a competência da Justiça do Trabalho, definida pelo art. 114 da atual Constituição Federal (CF/1988), é a parcela de poder a que se submetem os privados quando sua relação típica (prevista) é litigiosa. Aduz o referido dispositivo legal:

> 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.

A leitura atenta dos dispositivos constitucionais identifica o cerne do sistema de justiça laboral, que é a relação de trabalho. Ainda que haja incisos que não deem conta – de pronto – da matéria, indiretamente estas mesmas previsões estão falando de uma relação de trabalho deturpada.

Com isto, é possível concluir que a estrutura da Justiça do Trabalho, tanto quanto sua competência, está intimamente ligada à objetivação dela mesma. Um sistema que se retroalimenta e mantém uma simbiose fundamental para sua preservação no tempo. A estrutura é essencial para a competência e vice-versa.

3 Estrutura e competência do Supremo Tribunal Federal: recurso extraordinário e reclamação

O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, o qual é composto por 11 ministros, dividido em plenário (todos os ministros), duas turmas (com cinco ministros em cada) e Presidência, este não pode ser colocado ao lado da Justiça do Trabalho como conceito equivalente, sobretudo porque a Justiça do Trabalho está adstrita a um sistema de Justiça maior, que pode chegar até o Supremo. Assim, a fim de dar cabo do empreendimento de apresentar o Supremo Tribunal Federal (ou Corte Constitucional), sua estrutura e competência, e o formato de julgamento de dois procedimentos próprios – o Recurso Extraordinário e a Reclamação –, se faz necessária uma breve apresentação do ordenamento jurídico brasileiro.

O Direito no Brasil – no seu viés mais genérico – respeita uma hierarquia de normas que começa na Lei Ordinária e vai até a Constituição Federal. Nas provocações levadas ao Judiciário, todos os juízes (de 1º, 2º grau, ou ministros), aplicam a Lei e, no controle difuso, a sua adequação à Constituição Federal. O Supremo, no entanto, faz o controle concentrado da Constituição Federal, de modo que qualquer litígio do ordenamento jurídico pátrio, a depender da natureza da relativização do direito, pode chegar até a Corte Constitucional e lá ser apreciado com chances de alterações "messiânicas" do caso. Esta é a ordem democrática posta, o que não se relativiza no presente estudo.

O mesmo acontece no caso de uma ação trabalhista cujo objeto é uma relação de trabalho – o que naturalmente seria de competência da Justiça do Trabalho. A depender da forma como se pugna a discussão do Direito, o caso pode chegar até a Corte Constitucional. Uma vez lá, o tribunal geral e derradeiro do país, a decisão pode seguir parâmetros gerais de Direito, afastando a essência especial originária – trabalhista – do conflito.

Em suma, um caso de competência trabalhista, processo iniciado e findado dentro da Justiça do Trabalho, com julgamentos fundamentados nos preceitos e princípios do Direito do Trabalho (material e processual), pode chegar até o Supremo Tribunal Federal e lá ter desfecho diametralmente oposto ao construído pelos operadores do Direito Laboral, e tudo isto dentro das regras processuais vigentes. Este é o problema a que se pugna atenção.

Ademais, no que diz respeito ao trajeto do processo até o Supremo Tribunal Federal, nas mais variadas searas do Direito – qualquer delas –, acumulam-se as competências do Tribunal, mas aqui duas serão apreciadas: Recurso Extraordinário e Reclamação.

O Recurso Extraordinário, previsto nos dispositivos 1.029 e seguintes do CPC, 102, III, da CF e 321 do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal,

tem caráter revisional no sentido de dar a interpretação constitucional do conflito sob a óptica do dispositivo (ou excerto de decisão) relativizado. Veja-se:

> CPC
>
> Art. 1.029. O recurso extraordinário e o recurso especial, nos casos previstos na Constituição Federal, serão interpostos perante o presidente ou o vice-presidente do tribunal recorrido, em petições distintas que conterão:
>
> I – a exposição do fato e do direito;
>
> II – a demonstração do cabimento do recurso interposto;
>
> III – as razões do pedido de reforma ou de invalidação da decisão recorrida.

Neste primeiro excerto típico da bula processual, os pormenores pragmáticos de execução/objetivação do Recurso Extraordinário.

> CF
>
> Art. 102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:
>
> [...]
>
> III – julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância, quando a decisão recorrida:

Aqui, a sua positivação material junto à Constituição Federal.

> Regimento Interno
>
> Art. 321. O recurso extraordinário para o Tribunal será interposto no prazo estabelecido na lei processual pertinente, com indicação do dispositivo que o autorize, dentre os casos previstos nos arts. 102, III, a, b, c, e 121, § 3º, da Constituição Federal.

Por fim, a organização interna do Tribunal, com a previsão no seu Regimento tanto do julgamento, como da forma como se dará a conclusão das premissas do CPC e da CF.

O Recurso Extraordinário é, portanto, a última *ratio* que há no que se refere a instâncias de julgamento dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Ou seja, depois do caminho natural que toda ação irá percorrer até seu deslinde – proposição, saneamento, instrução, julgamento, recursos ao segundo grau, julgamento colegiado, recursos à Corte Especial (STJ, STM, TSE, TST) –, haverá o momento em que a decisão só poderá ser alterada diante da relativização constitucional de algum dos seus elementos diante do Supremo Tribunal Federal.

Inclusive, em qualquer das Cortes Especiais, o caso – depois do seu julgamento – ainda pode ser revisto sob o prisma da Constitucionalidade. Assim, erige-se um erro lógico de estrutura do pensamento quando se desenvolve uma Justiça Especializada personalizada ao conflito que tem competência, mas que não finda a matéria do seu objeto de jurisdição.

Ora, não há manutenção da ordem jurídica laboral quando o Judiciário criado para este fim não é capaz de dar a resposta aos seus conflitos de apreciação. No fim das contas, o que ocorre, por via de consequência, é um tangenciamento de todo trabalho realizado dentro da Justiça Especializada, que acaba sendo descartado, pois o Supremo Tribunal Federal sequer precisa analisar o mérito ou o processo integralmente para decidir. Isto será demonstrado a seguir, na análise dos casos utilizados como amostragem.

E isto não faz parte da crítica, vale dizer. O presente estudo busca estabelecer a reflexão acerca da carência de sentido do estado atual de coisas de alguns sistemas de julgamento da Corte Constitucional, mas isto não significa – sob hipótese alguma – que os componentes do Tribunal não têm condições de julgar a matéria ou que estão julgando sem perícia ou esmero. Em absoluto não. O que se levanta é o problema existente e a necessidade de alguma medida no sentido de garantir que as realizações do Judiciário Especial (toda instrução e julgamentos – que custam caro ao erário, convém salientar) terão efeito prático, não esvaziando assim a sua competência e razão de ser.

A Reclamação, por outro lado, é o instrumento utilizado na preservação da autoridade de uma decisão judiciária. Está previsto no art. 988 do CPC:

> Art. 988. Caberá reclamação da parte interessada ou do Ministério Público para:
>
> I – preservar a competência do tribunal;
>
> II – garantir a autoridade das decisões do tribunal;

Este instituto tem a missão precípua de manter incólume a decisão e/ou competência de determinado tribunal.

Do mesmo modo que ocorre no Recurso Extraordinário, esta medida também pode ser interposta nos casos de competência da Justiça do Trabalho – tanto para relativizar, quanto para garantir a competência.

Cuida-se, pois, de uma ferramenta necessária que acaba sendo fundamental para manutenção da ordem jurídica, conforme ensina Mitidiero (2022, p. 29):

> [...] Em outras palavras, a procedência do pedido formulado na reclamação independe da demonstração de que a decisão reclamada causa dano à esfera jurídica do reclamante.

É, ao fim e ao cabo, um instrumento de consignação formal da ação concreta a um mandamento pretérito, pois, em que pese a enunciação de Temas e Súmulas seja capaz de solucionar diversos dos problemas existentes na sociedade e levados à apreciação do Judiciário, em alguns casos as primeiras decisões podem não guardar respeito à ordem hierárquica vigente, o que se solve a partir da proposição de uma ação deste tipo.

4 Tema 152 e Reclamação 59.795/MG: tutela jurisdicional adequada e (in)segurança jurídica

Previamente à análise dos casos estudados (Tema 152 e Reclamação 59.795/MG), insta relacionar os conceitos de tutela jurisdicional adequada e segurança jurídica.

Nas palavras de Dinamarco (2017, p. 194):

> Tutela jurisdicional é o amparo proporcionado mediante o exercício da jurisdição a quem tem razão em um litígio posto como objeto de um processo – quer se trate de jurisdição exercida pela Justiça Estatal, quer por árbitros. Ela consiste na melhoria da situação de uma pessoa, pessoas ou grupo de pessoas, em relação ao bem pretendido ou à situação imaterial desejada ou indesejada. Receber tutela jurisdicional significa obter sensações felizes e favoráveis, propiciadas pelo Estado ou pelos árbitros mediante o exercício da jurisdição.

A tutela nada mais é do que o produto da atribuição de responsabilidade pela solução da situação-problema ao sujeito-ator no sistema. Seja o juiz de direito, o juiz do trabalho, os desembargadores, os ministros, ou até mesmo os árbitros do processo privado.

Esta tutela é adequada na medida em que garante uma real satisfação às partes envolvidas no conflito, atendendo não só a isto, mas a critérios formais e materiais de construção e consolidação da sua estrutura. Ainda, esta tutela precisa ser dada por autoridade competente, em foro próprio, rito e justiça próprios, etc., de modo que carente de algum desses requisitos sua razão se perde, e sua adequação já não pode mais ser validada.

Ademais, no que diz respeito à segurança jurídica, este instituto relaciona-se com a previsibilidade lógica do sistema. Se as leis e codificações garantem direitos e prerrogativas de defesa das partes, estas podem, assim, se programar para, da melhor maneira possível, buscarem-nos (os direitos).

Contudo, quando um direito é tolhido e o contexto social e histórico do Judiciário caminha (mesmo que não exatamente em caso idêntico) rumo

a uma decisão previsível – e aqui não se fala em irresignação ou coisa que o valha –, a sentença contrária às expectativas técnicas é "berçário" de inseguranças jurídicas.

E é exatamente isto que ocorre nos casos que se passa a analisar.

No primeiro, o objeto de dissídio era o Plano de Demissão Incentivada (PDI) ou Plano de Demissão Voluntária (PDV), que nada mais é, segundo Delgado (2023, p. 1345):

> [...] a experiência concreta nas relações laborativas tem criado, desde a década de 1990, figura muito próxima ao distrato, embora também se convole, formalmente, em dispensa por ato do empregador. Trata-se dos planos de incentivo ao desligamento voluntário do empregado de seu emprego (chamados PDVs – Planos de Desligamento Voluntário –, PDIs – Planos de Desligamento Incentivado –, a par de epítetos semelhantes). Em tais casos, regra geral, com a sua adesão ao plano de desligamento, o trabalhador recebe as parcelas inerentes à dispensa injusta, acrescidas de um montante pecuniário significativo, de natureza indenizatória, reparando o prejuízo com a perda do emprego.

Isto é, no fim das contas, um contrato firmado entre o empregador e o empregado (com previsão em acordo ou convenção coletiva), onde este último dá ampla e irrestrita quitação das suas verbas trabalhistas em função de um valor único pago pelo empregador.

O caso paradigma foi levado à apreciação do judiciário em função da inequívoca deturpação dos princípios e da ordem jurídico-laboral. Conceitos como indisponibilidade e irrenunciabilidade foram abruptamente afastados, a fim de que fossem acolhidos contratos mercantis de dispensa de responsabilidade da empresa.

No primeiro e no segundo graus de jurisdição a ação foi julgada improcedente, até que a defesa do empregado – em sede de Recurso de Revista, na Corte Trabalhista (Tribunal Superior do Trabalho), conseguiu reverter a situação, em favor do obreiro. A vitória foi curta. O banco réu interpôs Recurso Extraordinário ao Supremo Tribunal Federal, onde obteve êxito na perfectibilização do PDI.

Este julgamento, sob o Tema 152 da repercussão geral, exauriu as possibilidades de revisão da discussão, a não ser sob aspectos de nulidade plena, como coação na assinatura do PDI, por exemplo.

A ação teve uma estrutura lógica de axiomas trabalhistas dentro da Justiça Especializada, e nela foi até a derradeira decisão. Esta decisão foi clara no sentido de obstar o Plano, pois se estava diante de um contrassenso principiológico.

O que o Tribunal Superior do Trabalho fez foi evitar o paradoxo *PDI x Indisponibilidade (e Irrenunciabilidade)*. Não era possível, a abstração não abarcava no mesmo contexto estes conceitos, e acertadamente a Corte do Trabalho afastou a ideia comercial de alienação dos direitos.

O Supremo, por sua vez, com técnica e capacidade indiscutível dos seus componentes, julgou pela legitimidade da adesão do plano pelo empregado. Não levou em consideração os princípios e parâmetros da Justiça do Trabalho, e, com isso, rompeu com qualquer previsibilidade das suas decisões, e com ela a garantia de uma segurança jurídica mínima.

A Reclamação aqui analisada, como segundo caso paradigmático, por sua vez, teve caminho distinto, mas provocou sentimentos parecidíssimos aos operadores do Direito do Trabalho.

Este processo, que chegou ao Supremo não em sede de recurso, mas de ação originária, foi o intento de uma das empresas que promovem a chamada *uberização* (termo usado para o trabalho precário da revolução 4.0), visando ao esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho para julgar os casos que envolviam esse tipo de empresa e seus motoristas "parceiros".

O ponto principal alegado foi no sentido de que se cuidava de uma relação meramente mercantil de mútuo ganho, e não de uma relação de emprego; e seu principal argumento para desmantelar o caráter empregatício era, justamente, a falta de um dos requisitos da relação de emprego – a subordinação.

Esta Reclamação, julgada procedente pelo Supremo Tribunal (relatoria do Ministro Alexandre de Moraes), foi mote para inúmeras declinações de competência em diversas ações, em todos os Tribunais Regionais do Trabalho do país.

Os dois principais problemas desta decisão, contudo, são: 1) os casos análogos usados pela empresa como razão de reclamar, as decisões a que se protestava manutenção da autoridade, em nada se relacionarem com o reconhecimento empregatício da profissão de motorista de plataforma; e 2) o afastamento da competência da Justiça do Trabalho para julgar estes conflitos, que por previsão constitucional era sua atribuição.

Desse modo, o procedimento serviu efetivamente menos como solução do problema do que uma apresentação antecipada do voto do Ministro no Tema 1291 (vínculo de emprego dos motoristas com plataformas digitais).

5 Considerações finais

O que se depreende do descrito até aqui, seja pelo viés empírico da advocacia, seja pelo da ciência jurídica, é que há necessidade de mudanças no

estado de coisas (sistema de julgamento) atual. O formato que serve ao direito *lato* não serve ao direito especial.

Existem os padrões predeterminados no Direito Material e Processual geral que não se enquadram nos ditames do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho. São princípios, axiomas, costumes, "ritmos de demanda", diversos elementos que não guardam conexão entre o Direito Ordinário e o Direito do Trabalho, e, por via de consequência, acabam gerando problemas de ordem prática nos julgamentos.

Assim como a sentença e/ou decisão no processo trabalhista carecem de reformas quando não levam em conta seus princípios e bases fundantes, o julgamento no Supremo, da mesma forma, também necessita. Todos estes elementos se relacionam com a tutela jurisdicional adequada, que garante – ao fim e ao cabo – um mínimo de segurança jurídica. Do contrário, teratologias se acumulam nas bancadas do Judiciário.

Além disto, no que se refere à competência, muito se advoga a favor de uma aniquilação da Justiça Apartada (do trabalho), a inclusão das suas ações naquelas comuns (da matéria comum), pois com isto se consolida a máxima de esvaziamento e perda da razão de ser.

Julgamentos como os analisados – e a defesa da extinção da Justiça Especializada – rompem com a lógica protetiva do Direito do Trabalho e com o instituto específico do processo trabalhista; seus princípios basilares são violados. Faz-se necessária, pois, uma mudança de paradigma, no sentido de compreender e respeitar as normas e procedimentos inerentes às vertentes especiais do Direito.

Referências

BRASIL. *Código de Processo Civil*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação nº 59.795*. Reclamante: Cabify Agência de Serviços de Transportes de Passageiros Ltda. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Brasília, 16 maio 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6643597. Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 590.415*. Recorrente: Banco do Brasil S/A. Recorrido: Claudia Maira Leite Eberhardt. Brasília, 10 jul. 2008. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027. Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Regimento interno*. Brasília: STF, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2023.

DELGADO, Mauricio José Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. São Paulo: Malheiros, 2017.

MITIDIERO, Daniel. *Reclamação nas cortes supremas*: entre a autoridade da decisão e a eficácia do precedente. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

RÁDIO DECIDENDI. *Distinção e superação nos precedentes obrigatórios brasileiros*. Entrevistado: Daniel Mitidiero. Entrevistador: Thiago Gomide. [S.l]: Spotify, 22 set. 2023. Podcast. Disponível em: https://open.spotify.com/episode/5n2Hq7NIkKeby922NNT1ez?si=KRV45FQjSsuCakaCaDuMcQ. Acesso em: 12 out. 2024.

REDAÇÃO CONJUR. Anamatra afirma que PEC do fim da Justiça do Trabalho é inconstitucional. *Consultor Jurídico*, 10 out. 2019. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2019-out-10/anamatra-fim-justica-trabalho-inconstitucional. Acesso em: 12 out. 2024.

Como citar este texto:

LAZZARIN, Helena K.; ALVES, Matheus B. Tensões hermenêuticas entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 130-141, out./dez. 2024.

ACORDO EXTRAJUDICIAL E A RESOLUÇÃO Nº 586 DO CNJ, DE 30/9/2024: EXAME DA CONSTITUCIONALIDADE DESSE ATO NORMATIVO

OUT-OF-COURT AGREEMENT AND RESOLUTION OF THE NATIONAL COUNCIL OF JUSTICE NO. 586, OF 9/30/2024: EXAMINATION OF THE CONSTITUTIONALITY OF THIS REGULATORY ACT

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva[1]

RESUMO: O CNJ aprovou, em 30 de setembro, a Resolução nº 586, com a finalidade de reduzir a litigiosidade na Justiça do Trabalho, permitindo a quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de acordos extrajudiciais, pelo juiz do trabalho. Ocorre que o relatório "Justiça em Números", do próprio CNJ, utilizado nas razões do voto do Relator, demonstra que a alta litigiosidade não é "privilégio" da Justiça do Trabalho, sendo ainda maior na Justiça estadual. Para além disso, há sérios questionamentos sobre a constitucionalidade desse ato normativo. Tem, pois, este breve artigo o objetivo de analisar as seguintes questões: (i) o CNJ tem competência para editar ato normativo dessa dimensão? (ii) o CNJ poderia impor aos juízes do trabalho a forma de interpretar a normativa da CLT a respeito do tema? (iii) haveria outros mecanismos processuais para se adotarem precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria? (iv) a quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de um acordo extrajudicial viola a garantia fundamental de acesso à justiça? (v) o juiz do trabalho está, agora, obrigado a homologar o acordo extrajudicial? (vi) o que há de novidade nessa resolução, caso seja aplicada, na prática?

PALAVRAS-CHAVE: Resolução nº 586 do CNJ; inconstitucionalidade; alcance de sua normativa.

ABSTRACT: On September 30, the National Council of Justice approved Resolution 586, with the aim of reducing litigation in Labor Courts by allowing broad, general, and irrevocable settlement when out-of-court agreements are ratified by labor judge. However, the National Council of Justice's "Justice in Numbers" report, used in the reasons for the Rapporteur's vote, shows that high litigation is not exclusive to Labor Courts, being even higher in State Courts. In addition, there are serious questions about the constitutionality of this regulatory act. The aim of this brief paper is to analyze the following questions: (i) Does the National Council of Justice have the authority to issue a regulatory act of this magnitude? (ii) Could the National Council of Justice

---

1 *Juiz titular da 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP); doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), na Espanha – título revalidado pela Universidade de São Paulo (USP); mestre em Direito Obrigacional Público e Privado pela Unesp; professor contratado do Departamento de Direito Privado da USP de Ribeirão Preto (2017 a 2019) e da Escola Judicial do TRT-15. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0681875255841345. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-7532-2766. E-mail: jaribeiro10@hotmail.com.*

Recebido em: 15/10/2024
Aprovado em: 17/10/2024

impose on labor judges how to interpret the rules of the Consolidation of Labor Laws on the subject? (iii) Are there other procedural mechanisms for adopting precedents to standardize case law on the subject? (iv) Does the broad, general, and irrevocable settlement when ratifying an out-of-court agreement violate the fundamental guarantee of access to justice? (v) Is the labor judge now obliged to approve the out-of-court agreement? (vi) What are the new aspects of this resolution, if it is applied in practice?

KEYWORDS: Resolution 586 of the National Council of Justice; unconstitutionality; scope of its regulations.

SUMÁRIO: 1 A alegada alta litigiosidade na Justiça do Trabalho; 2 Competência para legislar sobre Direito Processual e do Trabalho; 3 O CNJ e a imposição de como se interpretar a lei, aos juízes; 4 O procedimento de jurisdição voluntária e o acesso à justiça; 5 O juiz do trabalho está obrigado a homologar o acordo extrajudicial?; 6 O que há de novidade na Resolução do CNJ?; Referências.

1 A alegada alta litigiosidade na Justiça do Trabalho

Em 30 de setembro último, pelo Plenário Virtual, o CNJ – Conselho Nacional de Justiça – aprovou, por unanimidade, a *Resolução nº 586*, um ato normativo cuja *finalidade principal*, já de acordo com a ementa do voto do Eminente Relator, é a de *reduzir a litigiosidade na Justiça do Trabalho*.

A saída encontrada pelo CNJ foi a de conferir *quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de acordos extrajudiciais* pelo juiz do trabalho. O que se buscou, ainda em conformidade com o voto pela aprovação da própria resolução, foi proporcionar às partes "uma via segura", a fim de que elas "possam solucionar eventuais disputas sobre direitos trabalhistas, de forma rápida, amigável e definitiva". E *as razões* para a edição desta discutível resolução já se mostram *de plano*, *no voto*: a "excessiva litigiosidade" nas relações de trabalho – ou ao fim destas, melhor dizendo –, o que "torna incerto o custo da relação de trabalho antes do seu término e pode desencorajar investimentos necessários à criação de postos formais de trabalho".

Contudo, esta resolução, a par de sua boa intencionalidade, revela um verdadeiro equívoco do Ministro Luís Roberto Barroso – Presidente do CNJ e Relator do criticável ato normativo – quanto ao que ele denomina de "excessiva litigiosidade" da Justiça do Trabalho, como se na Justiça comum a quantidade de processos fosse algo excepcional ou, pelo menos, razoável.

Não fosse pelo verdadeiro "embate" contra a Justiça do Trabalho que ele tem empreendido há algum tempo – *o que é digno de pesar, por se tratar de um grande humanista* –, Sua Excelência teria percebido que *na Justiça estadual a litigiosidade é ainda maior*.

Veja-se o relatório "Justiça em Números", do CNJ, citado como *a fonte principal de suas preocupações*, em seu voto. Realmente,

> a quantidade de processos pendentes na Justiça do Trabalho era de aproximadamente 5,5 milhões em 2017. Houve uma queda consistente nos anos de 2018 (4,9 milhões) e 2019 (4,5 milhões), mas os números voltaram a subir em 2020 (5,7 milhões) e se mantiveram relativamente estáveis em 2021 (5,6 milhões), 2022 (5,4 milhões) e 2023 (5,4 milhões), isto é, aproximadamente o mesmo patamar de 2017. (Item 3 do voto do Ministro Luís Roberto Barroso)

Entrementes, de acordo com o mesmo relatório – *Justiça em Números* –, a quantidade de processos pendentes na Justiça estadual era, no mesmo período, *infinitamente maior*. Parafraseando o Relator, veja-se:

> [...] a quantidade de processos pendentes na Justiça estadual era de aproximadamente 62,9 milhões em 2017, número que se manteve em 2018 (62,9 milhões), caiu em 2019 (62,5 milhões), mas voltou a subir em 2020 (63,4 milhões), de novo em 2021 (64,1 milhões), novamente em 2022 (64,6 milhões) e de novo em 2023 (65,0 milhões), num aumento crescente, portanto. (Justiça em números 2024 – ano-base 2023 –, p. 141, *a mesma página na qual foram colhidos os números da Justiça do Trabalho, por incrível que pareça*). (CNJ, *online*, 2024)

No mesmo sentido, a excepcional manifestação do MPT – Ministério Público do Trabalho – "acerca da litigiosidade trabalhista, em decorrência da reunião realizada no último dia 29/4/2024, no Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em ordem a discutir a alegação de que é excessiva a litigiosidade trabalhista". Na referida manifestação, o MPT apontou, de forma insofismável, que a litigiosidade na Justiça do Trabalho *não é maior do que a encontrada na Justiça estadual*. Vejamos:

> Segundo o relatório Justiça em Números 2024, o estoque de processos no final de 2023 era de 83,8 milhões, sendo que apenas 5,4 milhões na Justiça do Trabalho, o que corresponde a 6,4% do total.
>
> [...]
>
> A título de comparação, em 2023 ingressaram mais de 6 milhões de novas ações nos Juizados Especiais Cíveis, número cerca de 50% superior ao total de novos casos na Justiça do Trabalho, sem que, no entanto, tal número seja tido por excessivo.
>
> Se considerarmos apenas os novos casos envolvendo responsabilidade do fornecedor por danos morais ou materiais, foram mais de 1,7 milhão de ações nos Juizados Especiais Cíveis. (Ofício nº 5615.2024 – GAB/PGT,

encaminhado pela PGT/MPT ao Excelentíssimo Ministro Luís Roberto Barroso, Presidente do CNJ, em 22/8/2024)

Aliás, no item nº 2 do voto, o próprio Ministro Luís Roberto Barroso enuncia que a proposta de resolução foi fruto de ampla discussão no CNJ. Veja-se:

> A minuta foi construída após amplo diálogo, incluindo reunião ocorrida no CNJ no dia 29/4/2024, com representantes do Tribunal Superior do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, da Ordem dos Advogados do Brasil, da academia, de centrais sindicais e de confederações patronais. (Item 2 do voto do Ministro Luís Roberto Barroso)

Contudo, ao que parece, a substancial manifestação do MPT foi ignorada na elaboração da minuta que se transformou na Resolução nº 586 do CNJ.

Pergunta elementar: por que a quantidade avassaladora de processos em trâmite na Justiça estadual não preocupa tanto o CNJ? Naquela seara também há – ou deveria haver – uma preocupação com a solução consensual de disputas, como aliás preconiza o art. 3º, §§ 2º e 3º, do CPC. Por acaso, haveria alguma forma de o CNJ adotar a solução precarizante imposta à Justiça do Trabalho lá na Justiça estadual, como *forma de prevenir o ajuizamento de tantas ações na esfera comum?*

Me parece que o velho discurso de se achar que o Direito Trabalhista é dispendioso, numa cultura que ainda não reconheceu, na prática, *o valor social do trabalho*, previsto como um dos pilares de nossa República capenga (art. 1º, IV, da CF/88), é que tem norteado as soluções equivocadas dos agentes de Estado, agora capitaneados por Sua Excelência, o Presidente do CNJ e do STF, este, o guardião da Constituição e dos direitos fundamentais, *inclusive os sociais*.

Ora, *o verdadeiro problema* da alta litigiosidade na Justiça do Trabalho é o descumprimento, por parte de alguns empregadores, das obrigações trabalhistas mínimas, como vários estudos têm demostrado.

A propósito, vasto e excepcional estudo promovido pelas Professoras Dras. Gabriela Neves Delgado e Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos, a pedido da Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – revelou, com base em extensa pesquisa realizada pelo IPEA, o seguinte:

> Nesse sentido, a pesquisa demonstrou que *o principal fator desencadeante da litigância trabalhista é a rescisão involuntária do contrato de trabalho (95%)*, da qual decorre o direito ao pagamento de verbas rescisórias, 40% de FGTS entre outros direitos *que deveriam ter sido pagos naturalmente ao término do contrato.*
>
> Outro fator que provoca a litigiosidade trabalhista é o *desrespeito às regras de duração do trabalho e ao direito*

> *fundamental à limitação de jornada de trabalho*, albergado pela Constituição Federal no limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais.
>
> [...]
>
> Em observância à amostra de pesquisa do IPEA para o ano de 2018, os tipos de pretensões mais frequentemente requeridas na Justiça do Trabalho foram as seguintes: FGTS (59,9%); multa de 40% do FGTS em caso de rescisão (53%); multa do art. 477 da CLT (47,7%); multa do art. 467 da CLT (40,1%); férias (37%); pagamento de horas extras (31%); guia do seguro-desemprego (26,9%); pagamento de 13º salário (23,2%) e salário (14,9%).
>
> Segundo o *Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2019*, as demandas mais recorrentes na Justiça do Trabalho foram as seguintes: aviso prévio, com 629.295 processos, multa de 40% do FGTS, multa prevista no art. 477 da CLT, multa prevista no art. 467 da CLT e saldo de salário, com 275.017 processos. (Destaques no original). (Delgado; Lemos, *online*, 2024, p. 93-94)

São as *clássicas verbas rescisórias*, aliadas às multas pelo seu não pagamento a tempo e modo, somadas às *naturalizadas* horas extras, portanto, *as verbas mais postuladas nas ações trabalhistas* – de modo disparado –, quando da dispensa do trabalhador sem justa causa e sem o adimplemento delas.

Nas palavras do IPEA: "De modo geral, a litigância judicial trabalhista continua altamente desencadeada pelo término involuntário da relação de trabalho. Em apenas 14% dos processos analisados não houve prévia rescisão do contrato de trabalho" (Cunha *et al*., *online*, 2024, p. 40-41).

Em arremate, as ponderações do Procurador-Geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, na manifestação já referida:

> Note-se que tais ações buscam apenas e tão-somente o pagamento das verbas rescisórias devidas, não realizado no prazo legal, sendo raros os casos em que envolvam também a interpretação de normas legais aplicáveis, pois a jurisprudência sobre o tema está estabilizada há muito tempo.
>
> Assim, tais demandas não geram ambiente de "insegurança jurídica", pois tratam da pura e simples reparação de direitos conhecidos e sistematicamente lesados, sem maiores consequências para os empregadores.
>
> Realmente, se os números demonstram que a maior parte das ações trabalhistas possuem como objeto o inadimplemento de verbas rescisórias decorrentes de rompimento

> voluntário de contrato de trabalho, traduzíveis em valores facilmente calculáveis pelos empregadores, pois partem de critérios objetivos bem-postos na legislação, há de se concluir que não se pode falar em "surpresa" ou "desconhecimento" ou ainda insegurança jurídica, diante de alegada eternização das lides trabalhistas. (Ofício nº 5615.2024 – GAB/PGT, encaminhado pela PGT/MPT ao Excelentíssimo Ministro Luís Roberto Barroso, Presidente do CNJ, em 22/8/2024).

Ademais dessas considerações – que até poderiam ser de cunho sociológico e não (somente) jurídico –, há *inúmeras questões relacionadas à própria juridicidade desse ato normativo* – que analisarei na sequência –, dentre elas:

a) o CNJ tem competência para editar ato normativo desse jaez, ou teria invadido a competência privativa da União para legislar sobre direito processual e do trabalho?

b) se a CLT já disciplina amplamente sobre o acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho e seu procedimento de homologação (arts. 855-B a 855-E), o CNJ poderia impor aos juízes do trabalho a forma de interpretar essa normativa?

c) haveria outros mecanismos processuais, previstos em lei e, portanto, legítimos, para se adotarem precedentes de uniformização de jurisprudência – ou de entendimentos judiciais divergentes sobre a matéria?

d) a quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de um acordo extrajudicial, em procedimento de jurisdição voluntária, viola a garantia fundamental de acesso à justiça?

e) a se entender constitucional esta resolução, o juiz do trabalho estaria obrigado a homologar o acordo extrajudicial?

f) o que poderia haver de bom ou de novidade nessa resolução, caso seja aplicada, na prática?

2 Competência para legislar sobre Direito Processual e do Trabalho

Como é de todos sabido, é da *competência privativa da União* legislar sobre Direito Processual e também acerca de Direito do Trabalho, como preconiza expressamente o art. 22, I, da CF/88. Nesse sentido: Teixeira Filho (2009, p. 29).

Não por outra razão, foi necessário que o legislador ordinário, *por meio de lei específica*, introduzisse, no processo do trabalho, o instituto do acordo extrajudicial. Com efeito, por ocasião da Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 introduziu, na CLT, os arts. 855-B a 855-E, *exatamente para disciplinar sobre essa possibilidade* – nova competência da Justiça do Trabalho, portanto –, tra-

çando, ali, ainda que de modo incompleto, os contornos para que esse acordo fosse legitimamente adotado pelas partes e apreciado pelo juiz do trabalho.

Note-se que *em nenhuma das regras ali estabelecidas* o legislador teve a ousadia – e ele, autor das leis federais, até poderia fazê-lo – de estatuir que, após a homologação por parte do juiz do trabalho, *a quitação outorgada pelo trabalhador* seria de caráter amplo, geral, irrestrito, irrevogável e o que mais se queira.

Aliás, até mesmo no bojo de uma reclamação trabalhista, *em processo contencioso*, não é pacífica a possibilidade de o juiz do trabalho aceitar – homologar – essa quitação tão extensa que *sequer o Código Civil prevê* em sua normativa sobre o ato jurídico de quitação. Veja-se, a propósito, o quanto disposto no art. 320 do CC: "Art. 320. A quitação, que sempre poderá ser dada por instrumento particular, *designará o valor e a espécie da dívida quitada*, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante" (destaquei).

Como se não bastasse, *todas as cláusulas de uma transação devem ser interpretadas restritivamente*, e não de forma ampla e irrestrita. Basta ler a regra clara do art. 843 do CC. Ei-la: "Art. 843. *A transação interpreta-se restritivamente*, e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou reconhecem direitos" (destaquei).

Em suma, se o desejo das pessoas verdadeiramente preocupadas com o grave problema da quantidade – realmente enorme – de ações trabalhistas for o de conferir quitação ampla, geral e irrevogável ao acordo extrajudicial – olvidando-se de que um dos maiores motivos dessa litigiosidade é a *falta de cumprimento das obrigações trabalhistas básicas* por parte de algumas empresas – *devem elas procurar a via legislativa*, no Congresso Nacional, para que isso se torne lei, que seria aplicável e exigível, a menos que declarada sua inconstitucionalidade posteriormente.

3 O CNJ e a imposição de como se interpretar a lei, aos juízes

Nesse passo, temos de relembrar qual é *o papel constitucional do CNJ*, criado a partir da Reforma do Poder Judiciário, por meio da EC – Emenda Constitucional – nº 45/2004.

Pois bem, o art. 103-B da CF/88 – introduzido pela referida EC – deixa muito evidente que *a função primordial do CNJ* é a de (i) exercer o controle da atividade administrativa, inclusive financeira, do Poder Judiciário como um todo, bem como a de (ii) fiscalizar o cumprimento dos deveres funcionais por parte de todos os juízes que atuam em nome do Estado (*atividade disciplinar*, portanto). Basta ler atentamente a norma do § 4º desse art. 103-B. Veja-se:

"§ 4º Compete ao Conselho o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, cabendo-lhe, além de outras atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura: [...]".

E, dentre as atribuições a ele cometidas nos incisos deste § 4º, estão compreendidas *apenas as de caráter administrativo e disciplinar*, como as de (i) zelar "pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura", (ii) apreciar "a legalidade dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Poder Judiciário", e, *principalmente*, as de (iii) "receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Poder Judiciário [...], sem prejuízo da competência disciplinar e correicional dos tribunais, podendo avocar processos disciplinares em curso, determinar a remoção ou a disponibilidade e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa".

Não há, portanto, a menor competência atribuída a esse órgão de controle, para os fins de *normatizar como os juízes devem interpretar e aplicar as leis ou a própria Constituição*, porque isso, sabidamente, é *matéria de ordem jurisdicional*. A via recursal, de arquitetura milenar, sempre foi a adequada para se questionar a validade e/ou correção de uma decisão judicial. E, mais recentemente, instituíram-se ferramentas processuais de adoção e imposição de precedentes judiciais interpretativos, *mas sempre dentro da estrutura piramidal do Poder Judiciário*, nunca por órgãos de mero controle de atos administrativos, financeiros e de ordem estritamente funcional (observância dos deveres dos magistrados), caso do CNJ.

Daí que, se a CLT já contém as regras sobre a utilização do acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho e acerca do seu procedimento de homologação (arts. 855-B a 855-E), *o CNJ não poderia impor aos juízes do trabalho a forma de interpretar essa normativa*, com o objetivo de obrigá-los a aceitar a homologação ampla, geral e irrestrita, pactuada nessa modalidade de acordo.

4 O procedimento de jurisdição voluntária e o acesso à justiça

Como é amplamente sabido, o *direito fundamental de acesso* ao Poder Judiciário se trata de uma das maiores garantias conferidas aos cidadãos, num autêntico Estado democrático (e social) de Direito. Tanto que foi insculpido no famoso inciso XXXV do art. 5º de nossa Constituição-cidadã. Com efeito, a norma fala por si: "XXXV – *a lei* não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito" (destaquei).

Portanto, *nem sequer o legislador poderá criar mecanismos excludentes* do acesso à Justiça, seja para (i) a reparação de lesão aos direitos, seja para (ii) prevenir ameaças a esses direitos.

Por óbvio que há mecanismos criados pelo legislador que, embora questionáveis, negam esse acesso ou o restringe de algum modo. O instituto das *comissões de conciliação prévia*, no Direito do Trabalho, foi um desses mecanismos, introduzido na CLT pela Lei nº 9.958/2000 (arts. 625-A a 625-H).

Ocorre que o próprio STF, (bem) mais tarde (1/8/2018), declarou a *inconstitucionalidade da obrigação de submissão da demanda trabalhista a essa comissão*, para que, frustrada a tentativa de acordo, o trabalhador obtivesse uma "declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão", a qual deveria ser juntada com a "reclamação trabalhista", posteriormente (art. 625-D, § 2º, da CLT). Assim decidiu o STF, no julgamento da ADI nº 2.139/DF – e nas ADIs "apensas" –, a respeito dessa matéria:

> 4. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente para dar interpretação conforme a Constituição aos §§ 1º a 4º do art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de assentar que a Comissão de Conciliação Prévia constitui meio legítimo, mas não obrigatório de solução de conflitos, permanecendo o acesso à Justiça resguardado para todos os que venham a ajuizar demanda diretamente ao órgão judiciário competente.

Há de se observar que, nesse caso, *tinha havido edição de lei específica*, e que nem era impositiva de obstáculo a uma demanda trabalhista posterior. Dito de outro modo, o trabalhador não era obrigado a conciliar, mas somente a tentar o acordo, na comissão de conciliação prévia.

Agora, com *essa interpretação normatizada pelo CNJ*, havendo qualquer composição extrajudicial – obviamente com o atendimento dos requisitos que já estavam positivados desde 2017, como será comentado à frente –, diante da quitação ampla, geral, irrevogável e irretorquível, o trabalhador, se ajuizar posteriormente uma demanda trabalhista, *terá as portas da Justiça fechadas contra si*, porque quem já quitou tudo e mais um pouco não pode querer nada mais. Simples assim. *Pura falta de interesse processual*. Ou, mais tecnicamente, *coisa julgada material*, diante da homologação por parte do juiz.

Contudo, *isso seria possível num procedimento de jurisdição voluntária, no qual sequer há lide?* Eis a questão mais técnica de todas as que poderiam ser pensadas sobre esse ato normativo do CNJ.

Sendo induvidoso que se trata de *procedimento de jurisdição voluntária*, como está posto na própria CLT, no título do capítulo III-A, que cuida exatamente "Do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial" – ainda que haja a errônea menção a processo –, há de se recordar (i) o que é um processo – ou procedimento – de jurisdição voluntária, (ii) se

nele há lide (mérito) e (iii) se a decisão homologatória do acordo extrajudicial pode conter a eficácia da coisa julgada material.

Sobre a primeira questão, a doutrina clássica enuncia que ao Poder Judiciário

> [...] também são atribuídas certas funções em que predomina o caráter administrativo e que são desempenhadas sem o pressuposto do litígio.
>
> Trata-se da chamada *jurisdição voluntária*, em que o juiz apenas realiza gestão pública em torno de interesses privados, como se dá nas nomeações de tutores, nas alienações de bens de incapazes, na extinção do usufruto ou do fideicomisso etc.
>
> Aqui não há lide nem partes, mas apenas um negócio jurídico processual, envolvendo o juiz e os interessados.
>
> A função do juiz é, portanto, equivalente ou assemelhada à do tabelião, ou seja, a eficácia do negócio jurídico depende da intervenção pública do magistrado.
>
> [...]
>
> A terminologia do legislador tem sido considerada correta, posto que, não havendo *lide*, não se pode falar em *processo*, mas apenas em *procedimentos*. Os sujeitos desses procedimentos, pela mesma razão, não são chamados de *partes*, e sim *interessados*. (Destaques no original) (Theodoro Júnior, 1993, p. 40)

Bem se vê, portanto, que na homologação de acordos extrajudiciais, na Justiça do Trabalho, não temos lide (mérito), por não haver pretensão resistida a ser dirimida pelo juiz; daí porque não temos processo, em sentido estrito, mas tão somente um *procedimento de apresentação do acordo* e de (possível) homologação judicial; por essa razão, não temos partes (reclamante x reclamado), e, sim, *meros interessados* nessa homologação (Teixeira Filho, 2009, p. 157) – ao que chamo, em minhas atas de audiência, como juiz, de requerente trabalhador e requerente (ex)empregador.

Por certo que a doutrina contemporânea faz uma crítica (parcial) a essas concepções clássicas, mas apenas para dizer que temos, aí, uma verdadeira jurisdição – e não apenas uma função administrativa da Justiça –, porque há, sim, nesses "processos"

> [...] procedimentos a observar, está presente o contraditório, as decisões e sentenças devem ser motivadas, opera o duplo grau de jurisdição *etc*. – enfim, prevalecem os padrões ditados pela garantia do devido processo legal.

> Essas características da jurisdição voluntária afastam a tradicional idéia de que ela não teria natureza jurisdicional, sendo *administração*.
>
> [...]
>
> Há casos em que conflito é menos aparente e não vem deduzido como tal na demanda trazida a juízo. É o que se dá nos processos de *separação judicial consensual* [...]. O juiz não é chamado, ali, a ditar soluções por ele próprio, mas limita-se em princípio a homologar o acordo a que os cônjuges hajam chegado – apenas negando a homologação quando certos requisitos mínimos não houverem sido cumpridos (guarda de filhos menores e regime de visitas). De algum modo, portanto, ele sempre estará *decidindo* e suas decisões ficam sujeitas a recurso. (Destaques no original) (Dinamarco, 2004, p. 320-321)

Destarte, ainda que se trate de prestação jurisdicional e que deva ser observado o devido processo legal, inclusive com a possibilidade de interposição de recurso caso o juiz negue a homologação, por ausência de requisitos de validade – exatamente como ocorre no procedimento de homologação de acordo extrajudicial –, resulta claro que nesse "processo" *não há lide (mérito)*, na concepção clássica insuperável desse instituto.

E, não havendo pretensão material resistida – que qualifica o autêntico conflito de interesses a dar causa à demanda judicial –, *não poderá haver decisão de mérito*, em sentido estrito.

Não por outra razão, Dinamarco trata das *falsas sentenças de mérito*, elencando, entre elas, a decisão homologatória de acordo. Veja-se:

> São também falsas sentenças de mérito as homologações de atos autocompositivos como o *reconhecimento do pedido*, a *transação* ou a *renúncia ao direito*. Ao homologar esses atos, o juiz *não julga* da (*sic*) procedência ou improcedência da pretensão do autor nem os analisa em substância ou em conveniência, mas limita-se a verificar se estão presentes os requisitos para a disposição de direitos. (Destaques no original) (Dinamarco, 2004, p. 259)

Se tudo isso está certo, *não pode haver eficácia de coisa julgada material*, em sentido estrito, na mera decisão homologatória de acordo extrajudicial, primeiro, porque não há, no caso, lide (mérito) – pretensão material resistida –; segundo, porque não há decisão de mérito para pacificar conflito de interesses, pois eventual conflito entre os interessados já terá sido solucionado por eles próprios, antes do "processo". Se nada é decidido sobre o direito material em si, não há eficácia imutável desse direito no plano real (coisa julgada material).

De modo que, se há apenas uma falsa sentença (apenas homologatória), também haverá *uma falsa coisa julgada material*, pelo menos sobre os direitos e obrigações que estavam em disputa antes da celebração do acordo.

Não por outra razão, a doutrina clássica nos ensina que, por

> [...] não importarem solução da lide, não produzem, também, coisa julgada: a) os despachos de expediente e as decisões interlocutórias; b) *as sentenças proferidas em procedimentos de jurisdição voluntária*; e c) as sentenças proferidas em processos cautelares, ainda por que revogáveis ou modificáveis a qualquer momento [...] (Destaquei). (Theodoro Júnior, 1993, p. 522)

Há, no caso de homologação de acordo extrajudicial – como também nas hipóteses de homologação de reconhecimento do pedido, transação (acordo judicial) e renúncia ao direito – um "empréstimo" da eficácia de coisa julgada material, para conferir exequibilidade ao acordo, após o necessário ato de homologação, imprescindível também para colocar fim ao "processo".

> Como negócios jurídicos que são, o reconhecimento do pedido, a transação e a renúncia ao direito produzem por si mesmos os efeitos *de direito substancial* programados pelas partes, independentemente de qualquer participação judicial. Tal é a *eficácia vinculante dos contratos* [...]. Para que operem o *efeito processual* de extinguir o processo, contudo, bem como para serem títulos executivos judiciais se for o caso, a lei exige que sejam homologados por sentença judicial [...].
>
> Ao homologar um ato autocompositivo celebrado entre as partes, o juiz não soluciona questão alguma, referente ao *meritum causae*, nem decide sobre a pretensão deduzida na inicial. Limita-se a envolver o ato nas formas de uma sentença [...].
>
> Porque tem natureza jurisdicional e havendo-lhe a lei outorgado a condição de *sentença de mérito*, o ato homologatório de atos de disposição é suscetível de obter a autoridade da coisa julgada [...]. Mas é indispensável ter a consciência de que se trata de *dois atos*, de *naturezas diferentes*, *cada um deles com seu conteúdo* – o ato negocial portador de uma fórmula negociada entre as partes para a solução do litígio e o ato jurisdicional de homologação, dando a essa solução a mesma eficácia que teria o julgamento feito pelo juiz. A consequência é que a *auctoritas rei judicate* incide somente sobre este e não sobre aquele. [...]
>
> Essa distinção conduz a outra muito importante, que é a exigência da *ação rescisória* como único meio de impug-

> nar os efeitos do ato judicial homologatório a partir de quando se tornar irrecorrível [...]. (Destaques no original) (Dinamarco, 2004, p. 267-270)

Se assim é em relação ao ato homologatório de um acordo judicial, como poderia ser diferente quando a questão posta a exame é a derivada da eficácia do ato de homologação de um acordo extrajudicial?

Em suma:

a) na homologação do acordo extrajudicial o juiz não examina se o trabalhador tem ou não direito às verbas objeto da negociação;

b) se presentes os requisitos de validade do negócio jurídico, ele o homologa, proferindo uma *falsa sentença*, exclusivamente para fins processuais: colocar fim ao "processo" e conferir exequibilidade ao acordo, caso seja descumprido;

c) há uma *falsa coisa julgada material* incidente sobre esta "sentença", para que os interessados não voltem a rediscutir as cláusulas do quanto negociado, naquele mesmo "processo" ou em outro;

d) se houver vício do consentimento ou qualquer outro vício do negócio jurídico, terá de ser discutido em ação rescisória (Súmula nº 259 do TST, ainda que por analogia);

e) contudo, porque toda e qualquer transação – inclusive a que previne litígios – deve ser interpretada restritivamente, essa falsa coisa julgada material *não pode abranger direitos e obrigações não contemplados expressamente* no acordo extrajudicial, por duas razões elementares: (1) essa é uma decorrência natural da coisa julgada, que só alcança o objeto (pedido) específico do processo – não outro que nem sequer tenha sido trazido pelas partes –; (2) nas sentenças prolatadas em procedimentos de jurisdição voluntária sequer deveria haver eficácia de coisa julgada material sobre os direitos debatidos no processo.

A respeito dessa última observação, há de se recordar que o art. 1.111 do CPC/73 era expresso a respeito da inocorrência de coisa julgada material em sede de procedimento de jurisdição voluntária. Veja-se: "Art. 1.111. A sentença poderá ser modificada, sem prejuízo dos efeitos já produzidos, se ocorrerem circunstâncias supervenientes".

Ainda que o CPC de 2015 não tenha mantido expressamente essa norma, a doutrina abalizada sobre o tema sustenta que esse posicionamento se mantém, exatamente pela *falta de lide e de cognição exaustiva sobre o objeto* do "processo" de jurisdição voluntária. Veja-se, por todos, Leonardo Greco (2021, p. 273):

> Portanto, apesar do desaparecimento do citado art. 1.111, não há suporte no Código de Processo Civil de 2015 para

> sustentar a coisa julgada nos procedimentos da jurisdição voluntária, por falta de cognição exaustiva, a não ser nos casos de conversão em jurisdição contenciosa, por ter efetivamente se instaurado o litígio, em que o procedimento específico não tenha sido óbice à mais ampla cognição e à mais ampla eficácia das garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa e desde que o juiz seja absolutamente competente para conhecer da matéria em sede contenciosa.

Finalmente, se não há formação de coisa julgada material, em sentido estrito, mas apenas de uma falsa coisa julgada, em sede de qualquer procedimento de jurisdição voluntária – inclusive no de homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho –, penso que, a se impedir que o trabalhador venha posteriormente ajuizar uma demanda trabalhista para postular verbas não abrangidas expressamente pela negociação e descritas na petição conjunta, seria *afrontar de forma rasa o sagrado direito fundamental de acesso à justiça*, mais que uma garantia processual, *um direito humano*.

5 O juiz do trabalho está obrigado a homologar o acordo extrajudicial?

Examinadas as questões de (in)constitucionalidade da Resolução nº 586 do CNJ, imaginando-se que não se declare, posteriormente, nenhuma das três afrontas constitucionais *retro* examinadas, teremos, então, de questionar: a normativa dessa resolução, dada sua declarada finalidade, *vincularia o juiz do trabalho à homologação do acordo extrajudicial com a cláusula de quitação ampla, geral e irrenunciável?*

Eis a questão prática que precisamos agora analisar. Não haverá outro modo de fazê-lo que não seja o de estudar *cada uma das regras* dos cinco artigos e parágrafos que compõem a referida resolução.

Para facilitar a compreensão do conteúdo normativo dessa resolução, vou *enumerar, de forma sintética*, o que esse regramento apresenta, a fim de verificarmos se há, em seu conjunto, alguma regra que obrigue o juiz do trabalho a homologar o acordo extrajudicial, mesmo que ele entenda não ser cabível a quitação ampla, geral e irrevogável nesse tipo de acordo. Há *sete regras básicas* na Resolução nº 586 do CNJ, que são as seguintes:

1) o art. 1º da Resolução nº 586 trata das condições (requisitos) para que os acordos extrajudiciais, quando homologados, possam atrair a eficácia da quitação ampla, geral e irrevogável;

2) já o parágrafo único deste art. 1º disciplina sobre as pretensões não alcançadas (abrangidas) por essa quitação genérica;

3) o art. 2º trata da quitação restrita aos títulos e valores expressamente consignados, caso as condições do art. 1º não sejam observadas pelos requerentes e não estejam expressamente postas na petição de acordo;

4) por sua vez, o art. 3º disciplina sobre a esdrúxula figura do acordo celebrado em âmbito extraprocessual, mediante provocação espontânea dos interessados, nos CEJUSCs da Justiça do Trabalho, em conformidade com a Resolução nº 377/2024 do CSJT, nas chamadas mediações pré-processuais.

5) o art. 4º estatui que essa normativa se aplica apenas aos acordos com valores totais superiores a 40 s.m. (quarenta salários mínimos), nos primeiros seis meses de vigência da resolução;

6) o art. 5º trata da vigência da resolução, informando que ela estará em vigor desde a data da sua publicação (30/09/24);

7) enfim, o § 3º do art. 3º, *em absoluta má localização*, diz ser vedada a homologação apenas parcial de acordos celebrados nessas modalidades de composição.

Bem se vê, portanto, que *em nenhuma dessas regras* a Resolução nº 586 do CNJ obriga que o juiz do trabalho – se presentes todos os requisitos do negócio jurídico e as condições impostas pela própria resolução – homologue o acordo com eficácia liberatória geral, nem mesmo impõe sanções ao juiz que negue essa homologação. E, penso, não deveria mesmo fazê-lo, porque seu texto padece de ao menos três claras inconstitucionalidades, como vimos anteriormente.

6 O que há de novidade na Resolução do CNJ?

Enfim, devemos tentar descobrir o que há de novo nesta Resolução nº 586 – a se entender que ela é conforme a Constituição –, já que, em certa medida, ela apenas repete parte da normativa que consta dos arts. 855-B a 855-E da CLT.

Para não tornar o estudo desta normativa entediante – haja vista que, em meu ponto de vista, o mais importante era a análise de sua constitucionalidade, já empreendida –, aqui também vou *enumerar, de forma didática*, o que o regramento apresenta de *novidades*. Há pelos menos 13 pontos a serem observados, como segue:

1) *As partes podem estipular cláusula de quitação ampla, geral e irrevogável no acordo extrajudicial*; essa é a norma mais importante da resolução, prevista já em seu art. 1º, *caput* e inciso I, com a clara finalidade de constranger os juízes que não aceitam esse tipo de quitação a ressalvarem seu entendimento e proceder à homologação, para que a quitação seja estendida a todas as ques-

tões do contrato de trabalho, *a não ser que haja ressalva expressa* quanto a determinada verba ou questão.

2) No entanto, para que haja essa quitação geral, *tem de haver cláusula expressa no acordo*, nesse sentido, não podendo haver presunção a seu respeito, tampouco imposição de ofício pelo juiz.

3) A quitação geral exige assistência do trabalhador por advogado devidamente constituído ou pelo sindicato de sua categoria profissional, sendo expressamente vedada a constituição de advogado comum – então, por óbvio, o (ex)empregador deve estar assistido por outro advogado –, exatamente como *já exige a regra clara do art. 855-B, § 1º, da CLT*.

4) A Resolução nº 377/2024 do CSJT, sobre mediação pré-processual, não exige a assistência por advogado, de modo que, havendo celebração de acordo por essa modalidade de meio alternativo de solução de conflitos, *não poderá haver a quitação geral*; há de se insistir, a assistência do trabalhador por advogado é condição *sine qua non* para que haja a quitação irrestrita.

5) Para o *menor de 16 anos ou incapaz*, a assistência pelos pais, curadores ou tutores legais é necessária; contudo, há pelo menos três impropriedades nessa regra: (i) para o menor de 16 anos não se fala em mera assistência, mas em *representação* porque esta criança ou adolescente é absolutamente incapaz, para os efeitos civis; (ii) a regra afronta a norma clara do art. 793 da CLT, que exige a assistência ao *menor de 18 anos* – e não de 16 –, "por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo"; (iii) mesmo no processo civil o menor de 18 anos precisa estar assistido, por ser considerado relativamente incapaz.

6) A quitação, por óbvio, pressupõe que *não haja vício de vontade ou defeito do negócio jurídico*; contudo, a mera hipossuficiência do trabalhador – característica clássica de uma relação de emprego – não pode ser invocada pelo juiz como razão de recusa à homologação; de modo que o juiz do trabalho teria apenas de verificar a presença dos requisitos do negócio jurídico (art. 104 do CC/2002) e a ausência de defeito do negócio jurídico (erro ou ignorância, dolo, coação, estado de perigo, lesão e fraude contra credores).

7) Uma ótima regra é a do inciso I do parágrafo único do art. 1º, segundo a qual a quitação não abrange "*pretensões relacionadas a sequelas acidentárias ou doenças ocupacionais que sejam ignoradas ou não estejam referidas especificamente no ajuste entre as partes ao tempo da celebração do negócio jurídico*"; essa é a grande preocupação dos juízes do trabalho que se recusam a homologar acordo extrajudicial com eficácia liberatória geral: em inúmeras situações *o trabalhador sequer tem ciência das lesões ou da perda*

da funcionalidade de membros, órgãos, etc. – que ainda são latentes –, quando da extinção do contrato de trabalho ou mesmo quando da celebração de um acordo em processo (judicial); aliás, essa ressalva é tão importante, que deveria ser adotada até mesmo nas homologações de acordos judiciais.

8) A quitação também não alcança "*pretensões relacionadas a fatos e/ou direitos*" *desconhecidos* pelo seu titular no momento da celebração do acordo (inciso II do parágrafo único do art. 1º), outra importante regra, porque se o trabalhador sequer tinha ciência de determinado fato – por exemplo, uma publicação, em grupo de *WhatsApp* corporativo, por parte do empregador, de uma acusação de furto que teria sido cometido pelo trabalhador, em manifesta ofensa à sua honra – não poderia dar quitação à pretensão correspondente – no exemplo dado, pretensão de indenização do dano moral sofrido.

9) A quitação geral não vale para partes não representadas ou substituídas no acordo – os famosos terceiros, como a União (INSS) –, regra tão óbvia que dispensa comentários.

10) Cabe *ressalva específica quanto a valores ou títulos* para os quais o trabalhador não queira dar quitação, mas isso tem de estar expressamente ressalvado em alguma cláusula do acordo extrajudicial.

11) A mediação pré-processual, criada pelo CSJT, teria sido validada (art. 3º e parágrafos), o que desafiaria longos comentários, que fugiriam por completo ao objeto deste breve artigo; apenas uma observação: a mediação, *por lei*, sequer seria cabível (ainda) na Justiça do Trabalho, pois a Lei da Mediação (Lei nº 13.140/2015), no parágrafo único de seu art. 42, disciplina o seguinte: "A mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria"; ao que consta, esta lei ainda não foi promulgada e publicada.

12) Agora, uma regra que entendemos muito salutar – e já defendia em livro de nossa autoria, o *Manual das Audiências Trabalhistas* (Editora Jus-Podivm) – é a que *veda a homologação parcial do acordo extrajudicial* (§ 3º do art. 3º), questão atualmente objeto de divergência entre as Turmas do TST; ora, o acordo extrajudicial é um negócio jurídico estabelecido pelas partes, de sorte que, *ou o juiz o homologa por inteiro, ou nega a homologação a todas as cláusulas do acordo*, seja (i) porque constatou um vício do negócio jurídico (por exemplo, pessoa incapaz), (ii) porque verificou um defeito desse negócio (por exemplo, a coação do trabalhador), ou, ainda, (iii) porque entende que não pode haver quitação ampla, geral e irrestrita no acordo extrajudicial, considerando a Resolução nº 586 inconstitucional, nesse aspecto.

13) Enfim, a normativa da resolução somente se aplica aos acordos de valor superior a 40 salários mínimos (R$ 56.480,00, em outubro de 2024), nos primeiros seis meses de sua vigência.

Na prática, a se aplicar a normativa da Resolução nº 586 do CNJ, seria reduzir o prazo de prescrição de dois anos – após a extinção do contrato de trabalho – previsto no art. 7º, XXIX, da Constituição para a data da homologação do acordo, o que seria flagrantemente inconstitucional, além do que a eficácia liberatória geral seria como a advinda de uma coisa julgada material, em procedimento de jurisdição voluntária, sem lide, sem pretensão material específica, como já observamos nos tópicos anteriores.

De modo que esta resolução passará por um difícil teste (controle) de constitucionalidade: somente nestas breves linhas apontamos quatro possíveis questionamentos a esse respeito. *O tempo* dirá, porque ele *é o senhor da razão*.

Referências

CNJ. *Relatório Justiça em Números 2024* – ano-base 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf. Acesso em: 1 out. 2024.

CUNHA, Alexandre dos Santos; SILVA, Paulo Eduardo Alves da; ALVES, Adriana Avelar; ARAÚJO, Carla Rodrigues Costa de; ROSIM, Danielle Zoega; TOLLER, Ana Flávia Lopes de Moraes; PAULA, Gustavo Lima de; MARTINEZ, Victor Dantas de Maio. *Acesso à Justiça do Trabalho*: antes e depois da reforma trabalhista. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11212/1/td_2769_web.pdf. Acesso em: 3 out. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. *A Justiça do Trabalho e a litigiosidade trabalhista*: organograma institucional e efetividade. Disponível em: https://images.jota.info/wp-content/uploads/2024/04/parecer-anamatra-26-de-abril-gabriela-delgado-e-maria-cecilia-lemos.pdf. Acesso em: 3 out. 2024.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. v. I.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. v. III.

GODINHO, Robson Renault. Sobre o conceito de jurisdição voluntária. *Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro*, n. 79, p. 263-279, jan./mar. 2021.

GRECO, Leonardo. *Capítulo XV* – Dos procedimentos de jurisdição voluntária. *In*: WAMBIER, Teresa Arruda Alvim; DIDIER JR., Fredie; TALAMINI, Eduardo; DANTAS, Bruno (coord.). *Breves comentários ao novo Código de Processo Civil*. 3. ed. São Paulo: RT, 2016.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Manual das audiências trabalhistas*: presencial, por videoconferência e telepresencial. 4. ed. Salvador: JusPodivm, 2024.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho I*: processo de conhecimento. São Paulo: LTr, 2009.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993. v. 1.

Como citar este texto:
SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Acordo extrajudicial e a Resolução nº 586 do CNJ, de 30/9/2024: exame da constitucionalidade desse ato normativo. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 142-159, out./dez. 2024.

PSICOLOGIA FORENSE E TRABALHO NA VISÃO DE OPERADORES DO DIREITO

FORENSIC PSYCHOLOGY AND WORK IN THE VIEW OF LEGAL PROFESSIONALS

Patrícia Cantisani Schaffer Pires[1]
Mayte Raya Amazarray[2]

RESUMO: O presente estudo tem como objetivo conhecer a percepção de 13 operadores do Direito (magistrados, procuradores do trabalho e advogados) acerca das contribuições da Psicologia Forense aplicada à Saúde Mental & Trabalho. Realizou-se um estudo qualitativo exploratório, sobre a realização de perícias trabalhistas por psicólogos e assistência técnica. Foram identificadas novas possibilidades de inserção profissional, com consenso no sentido de um olhar mais aprofundado sobre a avaliação do trabalhador, ambiente de trabalho e visão multidisciplinar, a partir da participação do psicólogo nestas demandas.

PALAVRAS-CHAVE: psicologia forense; saúde do trabalhador; prova pericial.

ABSTRACT: The present study aimed to understand the perception of 13 legal professionals (judges, labor attorneys and lawyers) regarding the contributions of Forensic Psychology applied to Mental Health & Work. An exploratory qualitative study was carried out on the performance of labor expertise by psychologists and technical assistance. New possibilities for professional insertion were identified, with a consensus in the sense of a more in-depth look at worker assessment, work environment and multidisciplinary vision, based on the participation of the psychologist in these demands.

KEYWORDS: forensic psychology; worker's health; expert evidence.

SUMÁRIO: 1 Trabalho e saúde mental; 2 Método; 2.1 Delineamento; 2.2 Participantes; 2.3 Instrumentos e procedimentos de coleta e análise de dados; 3 Resultados e discussão; 3.1 Psicologia Forense e atuação do psicólogo em saúde mental do trabalhador; 3.2 Nexo de causalidade; 3.3 Metodologia, uso de testes psicológicos e resoluções do CFP; 3.4 Limites e oportunidades; 4 Considerações finais; Referências.

---

1 *Psicóloga; especialista em Psicologia Clínica e Psicologia Jurídica; mestre em Psicologia e Saúde; graduada em Administração de Empresas, especialista em Finanças e Marketing; Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA). Lattes: http://lattes.cnpq.br/0884749125030069. Orcid: http://orcid.org/0000-0001-7668-2990. E-mail: patriciapires@inpsi.com.br.*

2 *Psicóloga; mestre em Psicologia Social e Institucional; doutora em Psicologia; professora associada da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), vinculada ao curso de Psicologia e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9566587516175698. Orcid: http://orcid.org/0000-0002-4519-8570. E-mail: mayter@ufcspa.edu.br.*

Recebido em: 7/7/2024
Aprovado em: 30/7/2024

1 Trabalho e saúde mental

O trabalho é um elemento chave para o bem-estar e a saúde mental, pois está no cerne da vida contemporânea, oportunizando a construção da identidade pessoal e social, realização, além de prover segurança financeira. As relações de trabalho, ao longo das últimas décadas, se tornaram frágeis e instáveis, tendo como cenário mudanças advindas da reestruturação produtiva, surgimento de novas tecnologias, redução nos quadros de pessoal, novos modelos de gestão, competitividade, cobrança por resultados ambiciosos e precarização do trabalho. Esses fatores têm sido associados a piores condições de saúde e maiores índices de adoecimento dos trabalhadores (Seligmann-Silva, 2011; Portz; Amazarray, 2019).

O mercado passou a exigir a presença de um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional e polivalente. Os acidentes de trabalho e as manifestações de adoecimento com nexo laboral não são fenômenos recentes. São processos tão antigos quanto a submissão do trabalho às diferentes formas de exploração. Ao cotidiano do mundo do trabalho incorporaram-se novas enfermidades, típicas das recentes formas de organização do trabalho e produção, onde se disseminaram práticas relacionadas à eliminação, terceirização e enxugamento de unidades produtivas com condições de baixa ou nenhuma proteção do trabalho (Antunes, 2018).

A partir de dados publicados pela Justiça do Trabalho – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), em 2020 a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez decorrente de transtornos mentais e comportamentais superou os anos anteriores, com alta de 26% em relação a 2019. No caso dos pedidos de auxílio-doença, os afastamentos por depressão e ansiedade despontam com os maiores índices. As principais causas do surgimento de problemas relacionados à saúde mental no trabalho estão associadas, principalmente, à exposição aos assédios moral e sexual, jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos, discriminação, perseguição da chefia e metas abusivas (TST, 2021).

Nesse contexto de adoecimento, as perícias trabalhistas e previdenciárias vêm apresentando aumento considerável, visto as discussões chegarem com frequência às instâncias judiciais. A avaliação pericial no âmbito do trabalho é entendida como um procedimento complexo, pela apreciação do nexo causal. Entre os diagnósticos mais frequentes, verificam-se depressão, síndrome do pânico, transtorno de estresse pós-traumático, transtorno de ansiedade generalizada e síndrome de *burnout.* A incidência de tais doenças tem se tornado tão comum que não há psiquiatras suficientes para atender a procura (Ribeiro; Teixeira; Barros, 2015).

Apesar do expressivo número de processos trabalhistas, as perícias psicológicas ainda têm pouca expressão nas varas do trabalho. Muitos magistrados baseiam-se no que preconiza o art. 195 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual para caracterização e classificação de insalubridade e periculosidade, e conforme normas do Ministério do Trabalho, a perícia ficará a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho. Vê-se, portanto, que as perícias em saúde mental acompanham estas diretrizes (Ambrosio, 2019).

De acordo com o art. 13 da Lei nº 4.119/1962, que regulamenta a profissão no Brasil, o psicólogo tem respaldo para realizar diagnóstico psicológico através da utilização de métodos e técnicas psicológicas, atuando inclusive no diagnóstico de condições mentais que incapacitem para o trabalho. O Conselho Federal de Psicologia (CFP) disponibiliza resoluções fixando diretivas em prol do exercício profissional. Para atuação como perito e assistente técnico no Poder Judiciário, o psicólogo encontra respaldo nas Resoluções CFP ns. 8/2010 e 17/2012. Já o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) em sua Seção X, arts. 464 ao 480, dispõe as principais diretrizes sobre a prova pericial.

Dentre os pressupostos básicos da perícia psicológica no trabalho tem-se que o ambiente laboral com os respectivos modos de produção e gestão produzem e/ou agravam os fatores de risco à saúde e segurança dos trabalhadores. Consequentemente, a ausência ou a precarização no controle dos riscos inerentes aos sistemas de trabalho contribuem para a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais (Cruz, 2020).

Uma das dificuldades do conjunto probatório refere-se à análise da documentação médica do trabalhador, a qual usualmente não aponta com precisão a data de início da patologia, nem o momento de início da incapacidade laborativa. Em muitas situações, o periciando apresenta-se para avaliação em fase de remissão de sintomas, o que pode comprometer a apreciação do quadro clínico alegado (Ribeiro *et al.*, 2015).

Para averiguação do nexo causal entre trabalho e agravos à saúde mental de natureza incapacitante, é fundamental a investigação quanto ao dano psicológico, que estaria relacionado ao prejuízo emocional causado após alguma vivência ou evento traumático. Nestas situações, as pessoas apresentam dificuldades de enfrentamento e adaptação às novas situações. Este deve ser caracterizado por meio de evidências clínicas, alterações no tônus psicológico/fisiológico, atividade humoral/afetiva e equilíbrio emocional do indivíduo. As consequências devem indicar restrições na autonomia, capacidade de autorregulação, adesão a tratamentos e integração social. Apesar da etiologia multicausal dos transtornos mentais, pode ainda ser estabelecida a concausa, mesmo com evidências de sintomas preexistentes à atividade laboral (Cruz, 2020).

Em que pese as colocações quanto à habilitação do psicólogo para avaliações no âmbito judicial, em recente pesquisa junto ao TRT da 15ª Região (Campinas, SP) envolvendo peritos judiciais médicos e psicólogos e juízes do trabalho, foram identificadas diversas críticas à condução de tais procedimentos. Ao analisar a qualidade das perícias realizadas pelos médicos, os magistrados se mostraram insatisfeitos.

Os laudos produzidos foram considerados deficientes e inconclusivos, desprovidos de um exame mais aprofundado sobre o trabalhador e o ambiente laboral, o que se explica pela condução por médicos com formação generalista. Restou demonstrado que faltam profissionais interessados em realizar perícias psicológicas na Justiça do Trabalho, sendo apontado como justificativa os baixos valores de honorários ou risco em nunca receber pelo serviço prestado, dependendo do resultado do exame (Ambrosio, 2019).

Assim sendo, a complexa relação existente entre trabalho e subjetividade apresenta uma série de particularidades. Os casos de desgaste mental e sofrimento psíquico relacionados ao trabalho desafiam constantemente gestores e operadores do Direito. Nesse sentido, realizou-se o presente estudo, tendo em vista o aumento na incidência dos agravos relacionados à saúde mental no trabalho e a forma como a Psicologia Forense pode contribuir para esta investigação.

A Justiça do Trabalho tem sido recorrentemente acionada devido a processos de adoecimento no trabalho. Quando solicitadas avaliações periciais para produção de prova do dano causado, as características do contexto laboral e social, com ênfase nos fatores organizacionais e psicossociais, devem ser consideradas. Com base na avaliação de fatores como ambiente, cultura corporativa, condições de trabalho, com sua organização e riscos, será possível identificar processos de adoecimento físico e/ou psíquico com origem laboral.

A partir dessas premissas, serão abordados aspectos relacionados à importância do papel do perito e assistente técnico em Psicologia nas ações judiciais que buscam a reparação ou compensação de algum dano, sopesando o ponto de vista dos operadores sobre a avaliação das relações de determinação entre trabalho e agravos à saúde mental (nexo causal). Foram escolhidos diferentes informantes com o propósito de identificar os princípios legais e perspectivas atuais que disciplinam os atos processuais. Mediante o conhecimento do ponto de vista dos operadores de Direito, pretende-se mapear as possibilidades de atuação da Psicologia Forense aplicada à Saúde Mental do Trabalhador.

2 Método

2.1 Delineamento

Realizou-se um estudo qualitativo, de delineamento exploratório com a participação de operadores do Direito. A opção por este tipo de estudo decorre da relevância da contribuição da ciência psicológica com o campo jurídico, tendo em vista a realização de perícias em saúde mental no âmbito do Direito do Trabalho.

2.2 Participantes

Participaram deste estudo 13 operadores do Direito com experiência em ações de saúde ocupacional envolvendo o campo da Saúde Mental & Trabalho, no Rio Grande do Sul. Definiu-se pela participação de advogados, juízes e procuradores do Ministério Público do Trabalho, por constituírem visões complementares, considerando a heterogeneidade de suas funções. A seleção da amostra foi realizada por conveniência, iniciando pela rede de contato das pesquisadoras e seguindo pela técnica de *snowball*. À medida que os contatos eram efetuados, solicitava-se a indicação de outros possíveis entrevistados com atuação na área.

O número de participantes foi definido por saturação teórica, ferramenta usualmente aplicada em investigações qualitativas. A composição da pesquisa se deu por cinco juízes, uma desembargadora, três procuradores do trabalho e quatro advogados, sendo dez mulheres e três homens. Os participantes estavam formados há pelo menos dez anos e possuíam larga experiência em suas funções. A faixa etária da amostra variou dos 35 aos 60 anos. Quanto ao grau de instrução, um entrevistado tinha ensino superior, cinco possuíam especialização, seis tinham mestrado e um com doutorado. Os entrevistados serão identificados conforme o gênero e o cargo exercido.

2.3 Instrumentos e procedimentos de coleta e análise de dados

O instrumento de coleta de dados constituiu-se por uma entrevista individual semiestruturada. Sua aplicação ocorreu no período compreendido entre novembro de 2020 e março de 2021. As entrevistas com duração média de 60 minutos foram realizadas por videoconferência através do aplicativo Zoom, e gravadas com a respectiva permissão. Posteriormente foram transcritas na íntegra e submetidas à análise temática, metodologia proposta por Braun e Clarke (2006), que objetiva identificar, analisar, interpretar e relatar padrões (temas) a partir de dados qualitativos. Os dados foram organizados categoricamente com base no material empírico.

Este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, considerando os parâmetros estabelecidos na Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde. Foi assegurada a confidencialidade e o completo anonimato dos participantes em todos os momentos da pesquisa. Os entrevistados assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

3 Resultados e discussão

A partir do material empírico, a visão prática e cotidiana dos operadores do Direito apresenta elementos relevantes quanto à percepção sobre a atuação do psicólogo nas perícias trabalhistas que envolvem a discussão de transtornos mentais relacionados ao trabalho. Com base na análise temática, organizaram-se quatro categorias para discussão, conforme tabela 1.

Tabela 1 – *Categorias temáticas de análise das entrevistas*

Categoria	*Descrição*
Psicologia Forense e atuação do psicólogo em perícias de saúde mental do trabalhador	Aborda o papel da Psicologia Forense e a atuação dos psicólogos como peritos e assistentes técnicos
Nexo de causalidade	Analisa os principais pontos relacionados ao nexo causal ou concausa
Metodologia, uso de testes psicológicos e resoluções do CFP	Examina a metodologia e a técnica utilizada pelos profissionais nos laudos periciais, incluindo o uso de testes psicológicos
Limites e oportunidades	Discute limites de atuação e oportunidades de desenvolvimento para a área da Psicologia Forense

3.1 Psicologia Forense e atuação do psicólogo em saúde mental do trabalhador

Esta categoria abordou as narrativas dos entrevistados sobre o papel da Psicologia Forense e a atuação dos psicólogos como peritos e assistentes técnicos. Grande parte dos operadores de Direito perceberam relevância na atuação, conforme ilustra o depoimento:

> Eu atribuiria um papel fundamental ao trabalho dos psicólogos no decorrer do processo judicial nos casos em que se está analisando os efeitos decorrentes dos problemas ocasionados pela patologia do empregado. (Advogada)

Na condição também de professora de graduação do curso de Direito, a participante acrescenta:

> Juízes não entendem de patologias mentais, advogados não entendem de patologias mentais. Então, se o processo

> discute isso, é preciso que venha alguém com a técnica necessária para os esclarecimentos que se fazem pertinentes.

Essa percepção é corroborada por outro participante:

> Nós, operadores do direito, membros do Ministério Público, advogados e juízes, temos o conhecimento técnico da legislação, das questões jurídicas. Mas essas matérias, afetas à saúde mental ou à saúde em geral, elas não nos são tão familiares. (Procurador)

Os participantes destacaram a importância de realização de um trabalho preventivo junto às empresas no que concerne à manutenção da saúde mental, "principalmente aquelas cujas atividades estejam enquadradas no NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Trabalhista" (juíza), geradoras de maior estresse e risco entre os trabalhadores. Com isso, procura-se oportunizar o acompanhamento do trabalhador, evitando-se as instâncias judiciais, "baseados inclusive nas regras de *compliance*" (advogada).

Segundo os resultados, existe um crescente número de pedidos de indenização por dano moral decorrentes de estresse ou doença ocupacional, que são equiparados ao acidente de trabalho. A propósito, diversos autores apontam dificuldades em encontrar profissionais especializados para a condução de avaliações em saúde mental no âmbito do Direito do Trabalho (Jaques, 2007; Ribeiro *et al.*, 2015; Cruz, 2017; Cruz, 2020).

Foram discutidos alguns impasses encontrados frente à existência de má-fé ou simulação pelas partes envolvidas, sendo este "um constante fantasma na análise de um processo" (juíza). Outro problema diz respeito à arbitragem das indenizações pelos vários tipos de dano. Foi externalizada preocupação no sentido de estas virem a constituir-se como uma espécie de "loteria para um trabalhador mal remunerado".

Nesse sentido, a entrevistada revela: "tenho visto cada vez mais colegas buscando a área da Psicologia pra tentar fazer uma leitura mais adequada disso" (juíza). Estas situações representam um desafio para o psicólogo forense que deve manter a integridade na avaliação. Existem muitos métodos concebidos, incluindo o uso de ferramentas especialmente delineadas e validadas para essas situações (Huss, 2011).

Alguns participantes referiram que as avaliações no âmbito trabalhista deveriam contemplar a investigação do ambiente de trabalho, visto este, por vezes, ser permeado por muita pressão psicológica, extrapolando as simples cobranças por resultados. Foi apontado que o psicólogo seria o profissional mais adequado para a condução deste tipo de avaliação, o que vem ao encon-

tro do que Cruz (2020) reforça: a importância de um exame completo sobre as condições que possam ter contribuído para exacerbar os quadros clínicos.

Existem vários sinais e sintomas que podem ser investigados pelo psicólogo por meio de recursos técnicos e instrumentais adequados à capacidade e à funcionalidade. Citam-se como exemplos o sofrimento, o mal-estar, a exaustão emocional, as alterações de humor e afeto, apatia/anedonia, alterações cognitivas, dificuldades relacionais e no enfrentamento de sintomas. Durante a avaliação, tanto o psicólogo perito quanto os assistentes técnicos poderão solicitar documentos complementares, além do uso de fontes colaterais de informação (Amazarray, Machado; Machado, 2020).

Sobre a condução dos procedimentos periciais, foi destacado que a anamnese é fundamental, pois "tudo se encaixa de uma forma que o psiquiatra ou a psicóloga fazem questionamentos específicos para entender a situação" (juiz). Buscam-se subsídios para esclarecer se a(s) patologia(s) em discussão é(são) uma questão endógena ou exógena com fatores extralaborais. Conforme os relatos, foi unânime o entendimento de que a doença emocional se manifesta de forma singular em cada trabalhador, segundo ilustra recorte a seguir:

> A Psicologia é necessária pra te trazer esse perfil, né, pra que a gente possa identificar por que determinada doença emocional afeta um trabalhador e não afeta outro que vive a mesma circunstância. Isso é questão de formação de personalidade de cada um e acho que a Psicologia é que é capaz de te identificar isso. (Juíza)

No entanto, na concepção de uma das entrevistadas, é imprescindível que a disciplina busque maiores alicerces e robustecimento em termos científicos:

> A Psicologia Forense precisa primeiro se consolidar enquanto uma ramificação da própria Psicologia, e encontrar profissionais, né, pesquisadores, que façam ela ganhar essa autonomia científica. A partir do momento que ela tem esse estofo, ela adquire respeitabilidade e ela efetivamente auxilia nas questões que digam respeito à saúde mental dos trabalhadores, pré e pós-ajuizamento. (Advogada e professora de Direito)

Sobre os profissionais nomeados para atuação em perícias judiciais nas varas do trabalho, os entrevistados mencionaram pouca participação da Psicologia. "Eu pessoalmente nunca tive um laudo feito por psicólogo" (juíza), o que para ela se justifica pela limitação imposta pela CLT, que estabelece a nomeação de peritos médicos do trabalho e engenheiros do trabalho, sendo tais achados corroborados pelo estudo de Ambrósio (2019). Para Jaques (2007), essa invisibilidade se explica por conta de perspectivas reducionistas na compreensão

do processo saúde/doença mental nos espaços de trabalho e pela fragmentação do campo psicológico. A Psicologia Forense apresenta vulnerabilidades que somente serão superadas com o desenvolvimento e consolidação como uma disciplina de interlocução (Trindade, 2021).

Segundo dados da amostra, a maioria das perícias na Justiça do Trabalho é realizada por médicos do trabalho. Para uma das entrevistadas, em algumas situações é difícil conseguir psiquiatra, o que se confirma pelas informações encontradas na literatura (Ribeiro *et al.*, 2015; Ambrósio, 2019). "Normalmente é um generalista. Eu já tive um médico ortopedista fazendo análise psiquiátrica, né, de enfermidade de caráter psiquiátrico, e óbvio que o resultado não é bom" (advogada).

Já para outra entrevistada:

> A visão do psicólogo ela é mais humana, mais abrangente [...] não sei se são os instrumentos e técnicas que vocês têm, aqueles testes e metodologias, mas vocês pegam umas características, desde as indicações genéticas até com a forma de agir, como é que o empregador tá tratando, como é que é o ambiente de trabalho [...] detalhes que às vezes passam despercebidos pela gente, e vocês têm um olhar mais clínico. (Desembargadora)

Apesar da colocação, a presença do psicólogo em tais procedimentos ainda é inusual:

> Porque o nosso tribunal tem uma resistência absurda e eu já tive e o tribunal anulou o meu laudo e mandou eu fazer com psiquiatra. [...]. Eu digo, eu não vou ficar dando murro em ponta de faca, nomear um psicólogo pra determinada questão, se depois o tribunal vai mandar fazer com psiquiatra. Hoje, quando eu acho que eu preciso de um psicólogo numa questão bem específica, o que que eu faço... eu nomeio um psiquiatra e depois nomeio um psicólogo. Mas eu preciso ter o tal do psiquiatra porque senão o tribunal me anula o processo. (Juíza)

Curiosamente, um dos magistrados abordou a dificuldade em realizar nomeação de peritos do juízo, incluindo psicólogos:

> Então há um freio posso dizer, não sei, daí teria que ver com os psicólogos [...] qual freio que existe pra assumir como auxiliar do juiz, talvez os valores dos honorários não sejam tão atraentes, hoje nós temos limitações né. (Juíza)

Quanto ao trabalho do assistente técnico, o ponto de vista dos entrevistados é que ele receba pouca relevância nas considerações finais, sendo sugerido um "descrédito enorme a essa atividade na Justiça do Trabalho" (juíza). *Vide*:

> Eu nunca vi um juiz privilegiar, na sua sentença, as conclusões do assistente técnico em detrimento das conclusões do perito do juízo. E eu acho que isso é uma falha. Eu acho que o juiz sempre parte do pressuposto de que aquele assistente técnico, por estar sendo remunerado pela parte, ele não tem a necessária isenção de ânimo. (Procurador)

O operador desaprovou a conduta, argumentando que não é feita a devida análise crítica e confrontação do laudo do perito com o laudo do assistente. Segundo a visão de outro entrevistado, o assistente teria maior poder de persuasão em relação ao perito oficial do que ao juízo.

Apesar destas divergências, existem posicionamentos favoráveis à função do assistente técnico, sendo mencionado o suporte e atuação desde o início do processo, com vistas à análise do caso, elaboração de quesitos, confirmação quanto ao(s) diagnóstico(s), possível nexo com o trabalho e apresentação de laudo ou parecer de contestação, observando-se as disposições da seção X do Código de Processo Civil que tratam da prova pericial (Lei nº 13.105/2015).

Levantou-se a discussão sobre a contratação do assistente técnico ser considerada um custo desnecessário, principalmente por clientes com baixo poder aquisitivo ou empresas de menor porte. Já a visão seria outra, quando se trata de empresas mais estruturadas, visto estas terem possibilidade de contratar um trabalho minucioso, fazendo questão do suporte oferecido pelo assistente. Sobre a formulação de quesitos enfatizou-se a importância de que sejam técnicos, direcionados e objetivos, atentando-se para adequação em relação à quantidade e obedecendo limites razoáveis.

3.2 Nexo de causalidade

Nesta categoria, foram examinadas as percepções sobre a prova pericial e principais fatores que auxiliam na investigação do nexo causal ou concausa buscando identificar como a Psicologia pode contribuir nessas demandas. Ao avaliar as características das perícias, vários participantes sublinharam a importância da realização de avaliações mais sólidas. "Falta talvez mais curiosidade do perito judicial pra buscar mais detalhes, mais informações, o marco inicial de quando começaram e porque começaram os sintomas relatados" (advogada). A sugestão de um maior número de encontros com os periciados conduziria a um "laudo mais consistente e menos suscetível a impugnações e tentativas de desconstrução" (advogada).

Na visão dos entrevistados, o laudo precisa descrever preferencialmente o histórico do avaliado, com linguagem apropriada, aplicada ao contexto jurídico. Consideraram imprescindível a utilização de fundamentos consistentes. O documento precisa seguir uma lógica e a conclusão precisa ser clara, apontando os principais achados, o que se coaduna com as determinações da Resolução CFP nº 06/2019 e com as diretrizes que regem a prova pericial pelo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015).

De forma geral, as discussões judiciais sobre os transtornos mentais relacionados ao trabalho têm como objeto central a averiguação do nexo de causalidade. Para Oliveira (2007), "*o nexo causal é o vínculo que se estabelece entre a execução do serviço (causa) e o acidente do trabalho ou doença ocupacional (efeito)". Por óbvio, se o acidente não tiver relação com o trabalho, é desnecessário analisar a extensão dos danos e a culpa patronal.*

Nos processos trabalhistas, um membro do Ministério Público ressalva que os pedidos de indenização por dano moral são comparados a uma indústria. Para os entrevistados, é preciso analisar o empregado dentro do contexto em que está inserido, procurando aprofundar seu histórico pessoal, além de um reconhecimento efetivo do ambiente do trabalho.

Os magistrados direcionam foco às medidas implementadas pelos empregadores para atenuar ou eliminar os riscos, ponderando se a conduta foi imprópria e resultaria em dano na maioria dos trabalhadores. A desembargadora sustenta que "o perito além de estabelecer o nexo de causalidade [...] deveria também avaliar e quantificar a capacidade funcional do empregado". Sobre o perfil dos profissionais responsáveis pelas avaliações, foi exposto:

> Eu também não acho que seja qualquer psicólogo ou qualquer psiquiatra. Tem que ter uma formação específica, um entendimento específico do que se trata e ao ambiente de trabalho. Porque a forma, às vezes, que estão dispostas as salas, que estão dispostas as pessoas, define [...] como ocorrem as situações. (Procuradora)

O trecho a seguir explicita a ideia de conexão entre os saberes: "o modo mais adequado [...] é a formação daquele grupo multidisciplinar. Três profissionais: um psiquiatra, um psicólogo e um assistente social". E complementa: "E daí faria uma avaliação mais relacionada com a questão da personalidade do sujeito, que eu acho que a Psicologia domina muito mais e lida muito melhor com esses conceitos" (juíza).

No entendimento de Ribeiro (2018), a realização de um trabalho multidisciplinar subsidiaria uma melhor avaliação médico-pericial, de modo que os estudos sociais, as visitas aos locais de trabalho, as visitas domiciliares, a

solicitação de relatórios completos de psicólogos ou outros profissionais da saúde complementariam as análises e decisões.

Um dos magistrados explicou a sistemática de trabalho, a qual definiu em conjunto com seus peritos de confiança, quesitos básicos, quando da realização das perícias com investigação sobre o nexo causal. Nos casos mais complexos, como as discussões de assédio moral e sexual, se existe a necessidade de atuação dos dois profissionais, é realizada a nomeação de um psicólogo e um psiquiatra, o que propicia uma melhor percepção dos fatos.

Em relação à concausa, as concepções trazidas guardam estreita relação com o nexo de causalidade e são circunstâncias que concorrem para o agravamento do dano (Cavalieri, 2001). Existem situações em que:

> O último empregador acaba sendo responsabilizado por uma doença na condição de concausa, e o tempo, o lapso temporal da prestação de serviço, é pífio, se comparado com as circunstâncias anteriores, que podem ter gerado essa análise. (Advogada)

Nesse aspecto, uma entrevistada ponderou a necessidade de o perito adentrar na análise do histórico profissional anterior. Segundo um dos magistrados, o NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário para determinadas atividades trouxe uma nova concepção para a caracterização dos agravos à saúde. "Então, essas presunções que a gente tem agora, na lei, na legislação, acabaram facilitando o trabalho. Isso é algo novo, antigamente [...] nós não tínhamos essas presunções". A complexidade do nexo de causalidade é inerente à própria matéria. Não houve consenso quanto à sua consideração como um parâmetro objetivo ou subjetivo, sendo, na prática, consideradas ambas as compreensões.

> A gente tenta estabelecer, dentro do processo, espaços de debate. Especialmente durante a instrução, né, quesitos completos e desdobráveis e requesitos tantos quantos necessários, impugnações de laudo, assistente técnico estabelecendo debate, fornecimento de material técnico, né, artigos da área médica e etc. É como a gente tenta trabalhar pra trazer pro processo informações suficientes. É com informação que a gente consegue diluir minimamente essa complexidade. (Advogada)

Corroborando com as colocações anteriores, foi exposta a dificuldade em dimensionar o grau de adoecimento das pessoas: "A matéria é tão complexa que é difícil. Por mais dados que tu tenhas no processo, tu nunca tens 100% de certeza se tá fazendo justiça ou não" (desembargadora). Os trabalhadores podem adoecer ou falecer por causas relacionadas ao trabalho. Dentre os agravos específicos, estão as doenças profissionais, para as quais se considera

que o trabalho ou as condições de realização se constituem como causa direta, configurando o nexo causal (Ministério da Saúde, 2001).

3.3 Metodologia, uso de testes psicológicos e resoluções do CFP

A categoria teve por objetivo examinar a metodologia e a técnica utilizada pelos profissionais nos laudos periciais, incluindo o uso de testes psicológicos e parâmetros exigidos pelo CFP. A avaliação psicológica pode ser definida como um processo amplo e integrado de investigação de fenômenos psicológicos, em suas diferentes formas de expressão, constituída pelo uso de variadas técnicas.

Os testes psicológicos são instrumentos de uso restrito do profissional da Psicologia. Seus critérios de cientificidade decorrem de procedimentos que permitem verificar sua validade, precisão e padronização (Lins; Borsa, 2017).

Sobre este tema, os participantes relataram o que lhes é apresentado como usual: anamnese, exame clínico e conclusão. Uma das entrevistadas enfatizou que o laudo deveria ser exauriente, destacando a importância da utilização de outros instrumentos de mensuração e conforme amplamente debatido pelos especialistas em avaliação: "porque a testagem te dá uma resposta [...] quando tu te apoias em ferramentas de testagem, nossa, esse laudo, é um *up*, entende? Não tem nem comparação" (juíza).

Conforme a especificidade de cada situação, o trabalho pericial realizado pelo psicólogo poderá contemplar observações, entrevistas, visitas domiciliares e institucionais, aplicação de testes psicológicos, utilização de recursos lúdicos e outros instrumentos apropriados, métodos e técnicas reconhecidas pela ciência psicológica (Resolução CFP nº 017/2012). De modo geral, a amostra se revelou favorável à aplicação de testes psicológicos como instrumentos complementares de investigação, *vide*:

> Esses testes e demais constructos foram elaborados justamente pra que se tenha essa possibilidade de traçar uma avaliação do sujeito [...]. É a partir desse conjunto de estratégias, né, que incluem diversas coisas, que nós vamos conseguir chegar o mais próximo possível do global, da análise global daquele periciado, daquela pessoa. Então eu sou muito favorável a essa aplicação. Então há um conjunto aí de subjetividades que podem interferir muito. E me parece que justamente os testes, as escalas, as parametrizações, eles contribuem pra afastar essas subjetividades. (Advogada)

Em que pese a complementariedade e mesmo semelhanças entre os laudos apresentados por profissionais da Medicina e da Psicologia, são referidas diferenças entre as abordagens:

> Um laudo psiquiátrico vai buscar as situações até que envolvem medicamentos, situações mais específicas e o laudo psicológico [...] ele tem muitos detalhes da vida da pessoa, ele me conta uma história como se eu tivesse lendo um livro, sabe, uma biografia [...]. Então, pra mim, ele é mais completo [...]. O psicólogo pra mim tem uma visão mais ampla, né, pelo menos no ambiente que eu trabalho, né. (Juiz)

Em relação à influência da prova testemunhal nas decisões, boa parte dos entrevistados enfatizou ser o laudo pericial a prova de excelência. Entretanto, uma operadora expressou divergência:

> São duas provas completamente diferentes e uma não se sobrepõe à outra. Pra mim, a prova pericial é uma prova técnica e é ela que me dá os elementos técnicos pra solucionar aquela questão. (Juíza)

Já a prova testemunhal pode contribuir com a descrição dos fatos. Para o procurador, "eu noto muito falso testemunho na Justiça do Trabalho. Há muita testemunha que vai preparada pelo advogado". E explica, "a gente tem uma expressão antiga no Direito, que dizem que a prova testemunhal é a prostituta das provas. [...] Muitas vezes a prova testemunhal é fundamental pra gente chegar a uma conclusão".

Já a advogada complementa: "as testemunhas, elas podem ser importantes pra avaliação [...] da dimensão que aquela situação tomou e isso pode ser importante na quantificação da indenização". Alguns participantes criticaram a forma como as perícias são realizadas, ressaltando que uma única entrevista com o periciado torna a avaliação superficial:

> Elas são consideradas e são aceitas sem maior juízo crítico, por parte do juiz, infelizmente. Ele não tem esse conhecimento, e costuma aceitar a conclusão baseada em uma única entrevista, por mais rápida e superficial que tenha sido. E isso é falho. (Procurador)

Segundo uma das advogadas, o procedimento é aceito, inclusive com entrevistas feitas em dez minutos. Para ela: "precisamos de procedimentos complementares, precisamos de outros olhares". É fundamental referir que existem técnicas psicológicas disponíveis, cientificamente reconhecidas e aprovadas pelo Conselho Federal de Psicologia, capazes de fornecer informações assertivas e objetivas. Além da entrevista clínica, o uso de testes psicológicos é um método comum nas avaliações forenses, sendo particularmente útil dependendo da questão legal e do examinando (Huss, 2011).

A testagem psicológica auxilia a mensuração ou identificação de determinadas características e construtos. Geralmente tem o formato de escalas, inventários, questionários e métodos projetivos/expressivos (Lins; Borsa, 2017) e seus resultados podem ser cruzados com as demais informações obtidas, auxiliando nos diagnósticos de psicopatologias e entendimento dos quadros manifestados.

Em situações de não concordância com o conteúdo e conclusões da perícia realizada, pode-se iniciar novo debate, com a contestação ao laudo pericial. *Vide*:

> Por isso que nesse ponto é muito importante a dialética, o diálogo que vai ser estabelecido depois da apresentação do laudo, com a impugnação da parte e com o laudo do perito assistente. Nesse caso, é importante que a parte descontente com o laudo me mostre: "olha, aquela conclusão ali, ela tá equivocada, ou ela não está calcada numa informação técnica e passa a ser um achódromo, um achismo, às vezes até um chute porque não se valeu desses elementos, de determinados testes. Mas, aí, cabe à parte me demonstrar, por exemplo, com o direito comparado, ou às vezes até com a jurisprudência, a necessidade da realização daqueles testes. Porque essa é uma zona em que o juiz é leigo [...] E não raro, acontece de nós nomearmos, inclusive, uma segunda perícia, feita por um segundo perito. (Juiz)

Quanto aos parâmetros impostos pelas Resoluções do CFP e respectivo Código de Ética na condução das avaliações psicológicas e elaboração dos documentos periciais, os entrevistados não demonstraram conhecimento. Apesar de existirem impugnações com justificativas de inadequação nos procedimentos, o recorte a seguir expõe a compreensão:

> Eu não estudo e não busco, enquanto advogada, esses referenciais pra analisar a conduta de um assistente ou de um perito técnico dentro do processo. Tenho dúvidas se algum magistrado se instrumentaliza desses documentos pra analisar a conduta do profissional que ali atuou, se efetivamente atuou. Então, a primeira coisa que eu digo é o seguinte: é preciso dar publicidade a esses parâmetros até pra gerar a possibilidade de alguma crítica acerca dos mesmos, né. (Advogada)

Assim, as diretrizes dispostas pelas Resoluções do CFP parecem ficar restritas à categoria profissional, sendo dever ético do psicólogo a atuação com responsabilidade e zelo.

3.4 Limites e oportunidades

Refere-se aos limites percebidos em relação à atuação da Psicologia Forense, bem como recomendações direcionadas ao aprimoramento do trabalho do psicólogo no âmbito judicial laboral. Ao longo da pesquisa, foram feitas referências ao fato de que a Justiça do Trabalho não está servida por um volume razoável de profissionais efetivamente qualificados para o atendimento destas demandas.

Foi destacada a importância da formação, com aprimoramento constante, aspecto considerado inerente à área da saúde. Ao mesmo tempo, foi destacada a discriminação existente e "reserva de mercado" mantida pelos psiquiatras (juíza).

> Só pode falar de saúde, só pode inspecionar um sujeito [...] o profissional médico. As áreas que constroem, que convivem dentro desse grande mundo da saúde, não estariam, em tese, autorizadas segundo esse preconceito. (Advogada)

Em que pese essa visão, ressalvou-se que a Psicologia Forense precisa buscar autonomia científica, além da conquista de novos espaços e consolidação dos profissionais. Foi sugerida a inclusão de disciplina específica nos cursos de Direito, além da participação em publicações na área do Direito do Trabalho sobre escalas, parametrizações, testes psicológicos, além da discussão sobre transtornos mentais ocupacionais. "A recomendação é que os profissionais da Psicologia Forense invadam os espaços jurídicos e nos tragam as informações, nos oportunizem conhecê-los bem, bem como aquilo que fazem" (advogada).

Sobre os documentos periciais, foi sugerida apresentação dos conteúdos com clareza, visto alguns laudos fazerem uso de linguagem excessivamente técnica, pouco compreensível para o leigo. As conclusões devem ser apresentadas com o objetivo de facilitar a apreciação do caso, sendo alicerçadas em referencial atualizado. Outrossim, os magistrados expuseram a importância de os peritos se mostrarem acessíveis para discussões durante o curso processual. Asseverou-se o comprometimento com o trabalho, devendo tanto o perito quanto os assistentes técnicos buscarem a isenção e transparência, primando pela qualidade e uso da técnica.

Sobre os honorários profissionais, os resultados demonstraram que os valores recebidos não são atrativos para os peritos. A necessidade de um número mais expressivo de encontros impactaria nos custos associados ao trabalho destes profissionais. Ambrósio (2019) explicita que uma perícia judicial mais longa implica maiores dispêndios, os quais nem o Poder Judiciário, nem as partes desejam suportar.

O fato de os custos do perito serem pagos muito tempo depois da execução da perícia, faz com que estes profissionais fiquem descobertos com os custos iniciais, prejudicando ou mesmo inviabilizando o trabalho. A partir destas colocações, impõe-se que a categoria se proponha à busca de alternativas que viabilizem uma atuação mais concreta e efetiva. A possibilidade de trabalhar com condições financeiras justas e satisfatórias traria um novo horizonte para os profissionais que se dedicam às perícias trabalhistas.

4 Considerações finais

Esta pesquisa foi dedicada à ligação entre dois campos de saber de relevância, quais sejam, a Psicologia e o Direito. A partir da visão de operadores do Direito, buscou-se investigar como a Psicologia Forense pode contribuir de forma mais efetiva com o Direito do Trabalho, a partir da compreensão dos vínculos entre transtornos mentais e o contexto laboral. Ainda que os operadores do Direito reconheçam com legitimidade a importância do trabalho desempenhado pela Psicologia, existem alguns entraves que impedem uma atuação mais eficaz. Advogados, procuradores do trabalho e magistrados se mostraram, de forma geral, abertos e receptivos à atuação da Psicologia no campo forense, considerando que esta ciência pode contribuir com sua visão, trazendo informações valiosas à elucidação dos fatos e controvérsias.

Apesar da menção da falta de peritos, chama atenção a necessidade de formação de profissionais da Psicologia com olhar diagnóstico para o contexto de trabalho e seus efeitos na saúde mental. Mesmo com o amparo pela Lei nº 4.119/1962 e Resoluções do Conselho Federal de Psicologia que estabelecem diretrizes sobre a atuação do psicólogo como perito e assistente técnico, a atuação no âmbito do Direito do Trabalho ainda é reduzida, quando comparada a outros ramos do Direito.

Em que pese ser crescente a demanda por avaliações psicológicas, as perícias nas varas do trabalho têm sido conduzidas predominantemente por médicos, de acordo com os resultados encontrados nas entrevistas. Tal fato se deve à delimitação imposta pela CLT sobre a nomeação de profissionais para condução de perícias sobre insalubridade e periculosidade. Contudo, referido dispositivo legal expõe uma vista estreita da área da saúde e não determina de forma clara as diretrizes para condução de avaliações em saúde mental. Com a crescente incidência e, consequentemente, discussão de casos de adoecimento psíquico em contextos judiciais, entende-se que esta determinação se encontra desatualizada, clamando-se urgência em sua revisão.

O ambiente de trabalho pode predispor o surgimento de doenças físicas ou psíquicas. Existem condições ou riscos ocupacionais que podem contribuir para sua origem, daí a importância do preparo e experiência do profissional

que conduzirá os procedimentos periciais. O estabelecimento do nexo causal é o principal objetivo das perícias trabalhistas. Portanto, é recomendável que o profissional tenha formação específica na área, pois, com isso, estaria melhor instrumentalizado para a realização de uma avaliação psicológica completa e aprofundada. Esta, por sua vez, deve ser direcionada não só ao trabalhador, como também ao ambiente de trabalho, mesmo que de forma complementar ou multidisciplinar. A despeito disso, reitera-se o estudo e conhecimento de normas regulamentadoras e dispositivos legais da área.

Nos processos trabalhistas as discussões são amparadas pelas provas documental, testemunhal e pericial. Os resultados desta pesquisa evidenciaram notoriedade da prova pericial, a qual é considerada como prova de excelência. Na concepção dos entrevistados, as conclusões dos peritos judiciais são acolhidas quase que integralmente pelos magistrados, por tratar-se de profissionais de confiança do juízo. Embora respaldada pelo Código de Processo Civil, a posição do assistente técnico apresenta ambiguidade para parte dos entrevistados. Apesar de este profissional ter como papel fundamental o questionamento e análise crítica sobre o trabalho realizado pelo perito, sua atuação é vista como passível de certa suspeição em decorrência de contratação pelas partes.

Seria fundamental a promoção de espaços de interlocução junto aos Conselhos de Psicologia, abordando os temas principais que pairam sobre as discussões processuais. O Direito, de forma geral, tem se mostrado um espaço complexo e transdisciplinar. Já o comportamento humano pode ser apropriado por diversos saberes, simultaneamente, a partir de diferentes perspectivas. Nesse sentido, a Psicologia Forense precisa superar os desafios, buscando adentrar nestes espaços, com a devida ética e responsabilidade. Ademais, sugere-se a aproximação com profissionais que atuam na advocacia, instituições judiciais e Ministério Público do Trabalho.

A justiça, ao contemplar diversos tipos de prova ao longo do curso processual, se vê diante da necessidade de dialogar com diversos saberes, abrindo frentes, confrontando e analisando, até o desfecho final. Por isso, a Psicologia, como ciência determinada ao estudo do comportamento humano, e a Psicologia Forense, como um saber aberto, têm muito a contribuir com o Direito e com o Direito do Trabalho, uma vez que podem oportunizar a compreensão de certos fenômenos, sua origem, determinação, estratégias de combate à prevenção de riscos e agravos à saúde.

Por fim, podem ser citadas algumas limitações no presente estudo, como a restrição em termos de publicações científicas sobre o tema, tanto na Psicologia quanto no Direito. Além disso, podem-se inferir restrições quanto ao tipo de estudo, abrangência amostral e atual regional dos participantes, sendo os resultados apurados a partir da visão de 13 operadores do Direito. Sugere-se,

com isso, que outras pesquisas possam ser realizadas, considerando os demais estados e regiões do país, com outros enfoques relacionados à Psicologia Forense e vínculos com o tema Saúde Mental & Trabalho.

Referências

AMAZARRAY, Mayte Raya; MACHADO, Fabiane Konowaluk Santos; MACHADO, Patrícia Andréa Barbosa. Avaliação do assédio moral no trabalho. *In*: HUTZ, Claudio Simon; BANDEIRA, Denise Ruschel; TRENTINI, Clarissa Marceli; ROVINSKI, Sonia Liane Reichert; LAGO, Vivian de Medeiros. *Avaliação psicológica no contexto forense*. Porto Alegre: Artmed, 2020.

AMBRÓSIO, Graziella. *Perícia psicológica na Justiça do Trabalho*: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho. (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

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

BRASIL. *Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962*. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. *Dispõe sobre Doenças relacionadas ao trabalho*: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Dias. E. C. (org.). Brasília, 2001.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil.* 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Resolução CFP nº 17/2012*. Dispõe sobre a atuação do psicólogo como Perito nos diversos contextos.

CRUZ, Roberto Moraes. *Perícia psicológica no contexto do trabalho.* São Paulo: Vetor, 2017.

CRUZ, Roberto Moraes. Perícia psicológica trabalhista. *In*: HUTZ, Claudio Simon; BANDEIRA, Denise Ruschel; TRENTINI, Clarissa Marceli; ROVINSKI, Sonia Liane Reichert; LAGO, Vivian de Medeiros. *Avaliação psicológica no contexto forense.* Porto Alegre: Artmed, 2020.

HUSS, Mathew T. *Psicologia forense*: pesquisa, prática clínica e aplicações. Porto Alegre: Artmed, 2011.

JACQUES, Maria da Graça. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade* [*online*], v. 19, n. especial, 2007, p. 112-119.

LINS, Manuela Ramos Caldas; BORSA, Juliane Callegaro. *Avaliação psicológica*: aspectos teóricos e práticos. Petrópolis: Vozes, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.* 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

PORTZ, Renata Moschen; AMAZARRAY, Mayte Raya. Transtornos mentais comuns e fatores associados em trabalhadores bancários do Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, v. 19, n. 1, p. 515-522, 2019.

RIBEIRO, Bruno Chapadeiro. *O panorama atual das perícias em trabalho-saúde no Brasil*: a construção das perícias em saúde do trabalhador. (Tese de Doutorado). Faculdade de Educação. Universidade Estadual de Campinas. São Paulo, 2018.

RIBEIRO, Luciano Vianelli; TEIXEIRA, Eduardo Henrique; BARROS, Daniel Martins. Perícia previdenciária e trabalhista. *In*: BARROS, Daniel Martins; TEIXEIRA, Eduardo Henrique. *Manual de perícias psiquiátricas.* Porto Alegre: Artmed, 2015.

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e desgaste mental*: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Saúde mental no trabalho*: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. 2021. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-construu%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s.

TRINDADE, Jorge. *Manual de psicologia jurídica para operadores do direito*. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

Como citar este texto:
PIRES, Patrícia Cantisani Schaffer; AMAZARRAY, Mayte Raya. Psicologia Forense e trabalho na visão de operadores do Direito. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 160-179, out./dez. 2024.

O RECONHECIMENTO DO TRABALHO PENOSO COMO ATIVIDADE ESPECIAL PARA PROTEÇÃO DA SAÚDE E DIGNIDADE DO TRABALHADOR NA APOSENTADORIA

RECOGNITION OF ARDUOUS WORK AS A SPECIAL ACTIVITY TO PROTECT WORKER'S HEALTH AND DIGNITY IN RETIREMENT

Sonilde Kugel Lazzarin[1]
Matheus Simon Brum[2]

RESUMO: O artigo analisa o reconhecimento do trabalho penoso e seus efeitos jurídicos, especialmente a possibilidade de enquadramento como atividade especial para fins de aposentadoria junto à Previdência Social. Em face da inexistência de regulamentação, busca-se identificar os critérios para seu reconhecimento – como medida de proteção à saúde do trabalhador – através de decisões judiciais, especialmente a decisão exarada no IAC do Tema 5 do TRF4. A pesquisa demonstra que, em que pese a ausência de critério formal, a penosidade vem sendo reconhecida pelos tribunais, sendo necessária sua regulamentação a fim de assegurar este direito constitucional aos trabalhadores e garantir a dignidade da pessoa humana.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho penoso; penosidade; atividade especial; aposentadoria especial.

ABSTRACT: This paper analyzes the recognition of arduous work and its legal effects, especially the possibility of classifying it as a special activity for retirement purposes under the General Welfare of Social Security. Given the lack of regulation, the aim is to identify the criteria for its recognition as a measure to protect workers' health, through judicial decisions, especially the decision issued in the Incident of Assumption of Jurisdiction of Theme 5 of the Regional Court of the 4th Region and in the higher courts. The research shows that, despite the lack of formal criteria, arduous work has been recognized by the courts, and its regulation is necessary in order to ensure the constitutional rights of workers and guarantee the dignity of the human person.

---

1 *Professora na Universidade Federal do Rio Grande do Sul; especialista, mestre e doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), com pós-doutorado em Democracia e Direitos Humanos pelo Human Rights Centre – Ius Gentium Conimbrigae – Coimbra, Portugal; acadêmica titular da Cadeira nº 30 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho; coordenadora do projeto de pesquisa "A seguridade social no Brasil: as transformações no mundo do trabalho, a hipotrofia do sistema de proteção social e a renda básica universal como viabilizadora da dignidade humana"; líder do grupo de pesquisa "A seguridade social no Brasil", vinculado à UFRGS/CNPQ. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0586605585325651. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-4962-5488. E-mail: sonilde@lazzarinadvogados.com.br.*

2 *Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; integrante do grupo de pesquisa "Trabalho e capital", vinculado à UFRGS/CNPQ. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9925336604969027. Orcid: https://orcid.org/0009-0003-2877-5035. E-mail: matheussimonbrum@hotmail.com.*

Recebido em: 25/10/2024
Aprovado em: 8/11/2024

KEYWORDS: arduous work; hard work; special activity; special retirement.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Definição de trabalho penoso; 3 Penosidade: a ausência de regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro; 4 Parâmetros de reconhecimento; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Previsto na Constituição de 1988, em seu art. 5º, XXIII, o *adicional de penosidade* não foi regulamentado pela legislação brasileira até o presente momento. A omissão do legislador acerca desse tema leva a reflexos jurídicos, tanto no âmbito do Direito do Trabalho, como no Direito Previndenciário. Quanto a esse último, uma questão controvertida diz respeito à possibilidade – ou não – do enquadramento da penosidade, como atividade de risco, para fins de *aposentadoria especial*.

O Brasil "é um país que envelhece", conforme dados censitários. O envelhecimento da população reflete em diversos aspectos públicos, como saúde, emprego e previdência. Nesse contexto, a legislação previdenciária brasileira tem sido alterada nos últimos anos, restringindo-se o direito à aposentadoria, ao impor idades mais avançadas, entre outras regras mais rígidas, para sua concessão.

No âmbito das aposentadorias especiais, com contagem de tempo de contribuição diferenciada, por exposição a riscos à saúde do trabalhador – como insalubridade e periculosidade –, houve mudanças legislativas no que diz respeito à conversão do tempo de contribuição especial em comum; às regras de transição; e à fixação de idade mínima do trabalhador para aposentadoria especial.

Quanto à *penosidade*, conceito menos citado e mais impreciso, apesar de previsto constitucionalmente, deve-se analisar a *jurisprudência* para compreender de que maneira vêm se reconhecendo os direitos inerentes àqueles que trabalham em condições penosas, a partir de quais parâmetros, já que se trata de um conceito abstrato, que carece de regulamentação legal.

O presente artigo analisa como se dá o reconhecimento do caráter especial do trabalho penoso no âmbito das aposentadorias especiais – apresentando, sobretudo, seu conceito e origem na legislação brasileira; e os critérios técnicos e objetivos (ou requisitos) para o reconhecimento do trabalho penoso, utilizados em decisões judiciais do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), por meio do Incidente de Assunção de Competência do Tema 5, e nas cortes superiores.

2 Definição de trabalho penoso

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu art. 7º, que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, no inciso XXIII, o "adicional de

remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei". Nesse sentido, aqueles que trabalham submetidos a condições especiais têm direito de se aposentar com menos tempo de contribuição. O trabalho insalubre e o trabalho perigoso já estavam regulamentados por legislação ordinária e infralegal, vigentes antes da promulgação da Constituição Federal, sendo recepcionadas pela Carta.

No entanto, o adicional para atividades penosas não foi regulamentado, tampouco existe conceituação jurídica de "trabalho penoso" – tanto no âmbito trabalhista (para fins de pagamento do adicional), como no previdenciário (para fins de concessão de aposentadoria diferenciada). Trata-se de uma norma de aplicabilidade mediata e eficácia limitada (Souto Maior, 2006), cujos preceitos normativos necessitam da atuação legislativa posterior para que possam gerar plenamente todos os direitos e todas as obrigações nela contidos.

Para Sato (1991), o trabalho é penoso quando, além do esforço característico do trabalho, há um "a mais", que o transforma, praticamente, em um castigo. Marques (2007), por sua vez, define o trabalho penoso como

> aquele relacionado à exaustão, ao incômodo, à dor, ao desgaste, à concentração excessiva e a imutabilidade das tarefas desempenhadas que aniquilam o interesse, que leva o trabalhador ao exaurimento das suas energias, extinguindo o prazer entre a vida laboral e as atividades a serem executadas, gerando sofrimento, que pode ser revelado pelos dois grandes sintomas: insatisfação e ansiedade.

Desse modo, as atividades penosas causam desgastes ao organismo – de ordem física e também emocional, pois são capazes de abalar o psicológico do trabalhador.

Para Souto Maior (2006), o trabalho penoso funciona como uma espécie de assédio moral – mas determinado pela própria estrutura empresarial, e não praticado especificamente por um superior hierárquico. Por exemplo, um trabalho repetitivo, durante toda a jornada, sem previsão de rotatividade de tarefas, sem possibilidade de descanso e sem que o trabalhador enxergue outras pessoas (pois isolado em biombos), é uma forma de trabalho penoso. Porém, avaliada a situação sob a ótica da insalubridade e da periculosidade, não há exposição a risco à saúde física (agentes químicos, físicos ou biológicos).

Sato (1991) elenca uma relação de atividades que levam à penosidade, entre elas: esforço físico intenso ao levantar, transportar ou movimentar carga e descarga de objetos, materiais, produtos e peças; posturas incômodas, viciosas e fatigantes; esforços repetitivos; alternância de horários de sono e vigília ou de alimentação; utilização de equipamentos de proteção individual que impeçam o pleno exercício de funções fisiológicas (como tato, audição, respiração,

visão, atenção) e que levem à sobrecarga física e mental; excessiva atenção ou concentração; contato com o público e atendimento direto com pessoas em atividades de primeiros socorros, tratamento e reabilitação, que acarretem desgaste psíquico, confinamento ou isolamento; contato direto com substâncias, objetos ou situações repugnantes (como cadáveres humanos e animais); e trabalho direto na captura e sacrifício de animais.

Há de se considerarem, ainda, as patologias estreitamente ligadas à "atividade exercida de maneira penosa, atividade esta que o INSS não considera como fundamental para o segurado/trabalhador perceber a aposentadoria especial, haja vista considerar somente as atividades insalubres" (Brait, 2015). O agente psicológico deveria, pois, ser considerado como um tipo de agente, o qual se constitui nas adversidades inerentes ao trabalho, além do ordinário, do usual no desempenho das atividades laborais.

A atividade laboral penosa traz consigo a constituição e a manifestação do desgaste mental e/ou físico. O ritmo de trabalho acelerado, a ausência de pausas para descanso, o intenso sofrimento emocional, sem repouso e condições ambientais adequadas, são fatores que acarretam um intenso desgaste. Isso pode ser mais prejudicial à saúde do trabalhador do que os agentes insalubres e perigosos propriamente ditos.

3 Penosidade: a ausência de regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro

Em que pese esteja presente na legislação previdenciária desde 1931, a penosidade não foi regulamentada no ordenamento jurídico brasileiro – mas é possível identificar algumas tentativas de regulamentação.

A primeira norma que mencionou o trabalho penoso foi o Decreto nº 20.465/1931, o qual atualizou a Lei Eloy Chaves e, em seu art. 25, fez a previsão de uma aposentadoria especial (com redução no tempo de serviço) àqueles que exerciam ofícios e profissões penosas, capazes de prejudicar o organismo. Após, em 1960, o Congresso Nacional aprovou a Lei Orgânica da Previdência Social, que cita, em seu art. 31, que será concedida aposentadoria especial ao segurado que tenha trabalhado em serviços considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Buscando regulamentar a lei, o Decreto nº 53.831/1964, *sobre a aposentadoria especial instituída pela Lei nº 3.807/1960 (*art. 2º), apresentou, em quadro anexo, um rol de agentes nocivos e ocupações capazes de ensejar o enquadramento da atividade como especial por categoria profissional, em razão da presunção de penosidade, insalubridade ou periculosidade da atividade – isto

para a redução do tempo de contribuição necessário para a aposentadoria (fixado em 15, 20 ou 25 anos, a depender da atividade).

Quatro atividades foram previstas como "penosas" no Decreto:

> (1) trabalhos permanentes no subsolo em operações de corte, furação, desmontes e carregamento nas frentes de trabalho; (2) trabalho permanente em locais de subsolo afastados das frentes de trabalho, galerias, rampas, poços, depósitos; (3) motorneiros e condutores de bondes, motoristas e cobradores de ônibus, motoristas e ajudantes de caminhão; (4) professores.

No grupo 1, as atividades são consideradas também insalubres e perigosas; no grupo 2, cumulam a penosidade e a insalubridade; já nos grupos 3 e 4, as atividades são classificadas apenas como penosas.

Ainda, em 1989, a Lei nº 7.850 incluiu a aposentadoria especial para telefonistas, definindo a atividade como penosa.

Contudo, o Decreto nº 2.172/1997 revogou as referidas normas e trouxe, no seu Anexo IV, um novo rol de agentes nocivos, do qual a penosidade restou excluída.

Conforme referido anteriormente, a atual Constituição Federal estabelece, em seu art. 7º, o direito ao adicional de penosidade. Esclarece-se que, logo após o processo constituinte democrático que resultou na Constituição de 1988, foi proposto o Projeto de Lei (PL) nº 1.015/1988, com a previsão, em 11 artigos, da regulamentação do que se considera atividade penosa; do percentual do adicional; da forma de caracterização; dos reflexos previdenciários; e da competência (da Justiça do Trabalho). No entanto, a tramitação do projeto não avançou, sendo, por fim, arquivado.

Em 2008, foi proposto novo projeto de lei, o PL nº 4.243/2008, buscando modificar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e adicionar ao art. 196 previsões legais acerca da penosidade. De acordo com o projeto, o art. 196-A definiria "trabalho penoso" como o trabalho exercido em condições que exijam do trabalhador esforço físico, mental ou emocional superior ao despendido normalmente, nas mesmas circunstâncias, ou que, pela postura ou atitude exigida para seu desempenho, sejam prejudiciais à saúde física, mental e emocional do trabalhador. Nestas condições, ensejaria a percepção do adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração, independentemente de o trabalhador receber ou fazer jus a outros adicionais.

Por fim, o projeto mais recente sobre o tema é o Projeto de Lei do Senado nº 138/2016, que busca modificar o art. 197 da CLT e incluir dispositivos legais que regulamentem a penosidade, estabelecendo adicionais de 10, 20 ou 40%,

conforme o grau de exposição e outros critérios – como o número de horas a que o trabalhador é submetido ao trabalho dessa natureza; a repetição de tarefa ou atribuição profissional considerada fatigante; as condições de salubridade do ambiente do trabalho; o risco à saúde do trabalhador; os equipamentos de proteção individual adotados; os processos e meios utilizados como atenuantes da fadiga física e mental; a existência ou não de períodos de descanso e de divisão do trabalho, que possibilite a rotatividade interna da mão de obra; e o local de trabalho. No referido projeto, também consta a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar controvérsias sobre o tema.

No entanto, apesar das tentativas, nenhum desses projetos avançou a ponto de ser sancionado.

Em seu texto, a CLT somente cita a penosidade no art. 611-B, incluído pela Lei nº 13.467/2017, entre os objetos ilícitos de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho ("a supressão ou a redução de adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas"). Tangencialmente, a CLT trata, nos seus arts. 198 e 199, a prevenção da fadiga – definindo em 60kg o peso máximo que pode ser carregado por um trabalhador, com a obrigatoriedade de assentos que assegurem postura correta, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas.

4 Parâmetros de reconhecimento

Para a definição de um trabalho "penoso" – já que não há conceituação legal, atualmente –, é preciso examinar as condições em que o trabalho é executado. No entanto, não basta a verificação dos fatores ambientais ou da presença de determinado agente agressivo, físico, químico ou biológico; não se busca analisar aspectos isolados, mas sim aspectos *multifatoriais*, tanto visíveis e materiais, como imateriais. Desse modo, cumpre analisar tanto aspectos objetivos, quanto subjetivos do trabalho desenvolvido.

Conforme referido anteriormente, o trabalho penoso é um tipo de atividade que acarreta desgaste físico ou mental ao trabalhador, além dos padrões normais de trabalho desenvolvidos no seu dia a dia laboral, provocando-lhe uma sobrecarga física e/ou psíquica. Trata-se de um labor árduo e degradante, que agride a saúde, a integridade física e, por conseguinte, a dignidade humana do trabalhador. Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana deve ser considerada como ponto de partida principal para as interpretações levadas a efeito pelo intérprete e aplicador do Direito, além da defesa do bem jurídico da vida, conforme o art. 5º da Constituição Federal (Sarlet, 2004). Entretanto, conforme evidenciado, embora haja previsão constitucional, essas atividades não estão previstas no Anexo IV do Regulamento da Previdência Social (Decreto

nº 3.048/99) e, com isso, não há regulamentação infralegal para esse direito garantido constitucionalmente.

Apesar de ser um direito constitucional, desse modo, o trabalho penoso e suas repercussões ainda carecem de regulamentação, tanto na CLT, como em normas previdenciárias. Tal omissão, contudo, não pode representar óbice ao reconhecimento da prestação de serviços nociva à saúde e à integridade física do segurado para efeito de concessão da aposentadoria especial, cabendo ao Poder Judiciário analisar, nos casos concretos, quais condições de trabalho são especiais por penosidade, a fim de se conceder a aposentadoria especial ou de averbar o período como especial para fins previdenciários.

O adicional de remuneração para atividades tidas como penosas, na falta de previsão legal, encontra previsão, em alguns casos, em acordos ou convenções coletivas de trabalho, o que leva, geralmente, o Poder Judiciário a condenar as empresas a pagar essa compensação somente quando há previsão expressa em norma coletiva (Teixeira, 2021).

Discute-se o adicional de penosidade para empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento (comum nas plataformas de petróleo, refinarias e siderúrgicas), na construção civil, entre outras. Estudos sobre atividades exercidas por cortadores de cana-de-açúcar (Geraldi *et al.*, 2011) e coletores de lixo (Silveira *et al.,* 1998), exemplificativamente, também demonstram que esses trabalhadores estão sujeitos a um intenso desgaste e a uma superexploração (Teixeira, 2021).

Os coletores de lixo (conhecidos como "garis") desempenham atividade fatigante, com grande esforço físico, correndo pelas ruas atrás de um caminhão ou equilibrando-se no veículo de maneira arriscada, em meio ao tráfego urbano. Além disso, há o contato constante com o lixo descartado pela sociedade, objetos repugnantes, com odor ruim.

A respeito dessa categoria, especificamente, o PL nº 1.590/2011 pretende modificar a CLT para reduzir a jornada de trabalho dos coletores de lixo, sem, no entanto, definir a penosidade dessa atividade. A justificativa do PL explicita a classificação do trabalho em contato com lixo urbano como atividade insalubre e de risco. De fato, o coletor de lixo está exposto a diversos fatores de risco – físicos, químicos, mecânicos, ergonômicos, biológicos e sociais. Porém, não houve avanço na tramitação do referido projeto.

Quanto ao trabalho penoso no corte de cana-de-açúcar, a modalidade remete ao período colonial brasileiro, em que se utilizava a mão de obra escravizada nos engenhos. A despeito das leis abolicionistas do século XIX, a exploração penosa do trabalhador continuou ao longo do tempo, perdurando até hoje. Atualmente, o Brasil é o maior produtor mundial de cana; e o primeiro do

mundo na produção de açúcar e etanol (busca-se, inclusive, ganhar uma fatia do mercado externo com o uso do biocombustível, como alternativa energética).

A produção de cana-de-açúcar é alvo de autoridades ambientais pela antiga, mas ainda presente, prática da queima de sua palha, que leva à emissão de dióxido de carbono (Ronquim, 2010). Nesse sentido, a Secretaria de Agricultura do Estado de São Paulo desenvolveu um protocolo agroambiental que prevê a eliminação da queima da palha.

Os trabalhadores do corte da cana são os que mais se expõem à fumaça e à fuligem provocada pela queima. Percebe-se que os esforços para proteção do meio ambiente não são acompanhados por melhorias no meio ambiente de trabalho, com o trabalhador exposto a condições adversas e penosas, além de aspirar a fumaça e a fuligem que são expelidas com a queima.

Além disso, o corte manual da cana-de-açúcar é caracterizado por movimentos repetitivos dos braços, pernas e tronco. Um cortador do sexo masculino corta até 14 toneladas/dia e uma cortadora do sexo feminino, até 10 toneladas/dia (Teixeira, 2021). O sistema de pagamento é por produção, não há pausas para descanso e verifica-se a precarização dos alojamentos e meios de transporte até o campo. Essas condições – penosas – agravam o risco de acidentes e o desgaste prematuro desses trabalhadores (Laat, 2010).

De acordo com dados da Secretaria Estadual da Saúde de São Paulo, o ritmo de trabalho desses cortadores é determinado por 17 flexões de tronco por minuto, 54 golpes de facão por minuto, 12 toneladas de cana cortadas e carregadas por dia (em média) e um percurso de 9km por dia (Nuzzi, 2011). Assim evidencia-se o caráter penoso da atividade.

O motorista de ônibus ou caminhão, que havia sido alcançado pela proteção estatal, considerado especial por ser uma profissão "penosa", tinha sua especialidade garantida na vigência dos Decretos ns. 53.831/64 e 83.080/79, uma vez que tal enquadramento se dava por presunção legal. Não havia a necessidade da comprovação de exposição a qualquer agente, bastando para o reconhecimento e enquadramento que o trabalhador comprovasse o efetivo exercício da profissão de motorista, pois seu desempenho gerava presunção absoluta de exposição a agentes nocivos. Logo, para o motorista, a comprovação poderia ser feita mediante o registro na CTPS e pela Carteira Nacional de Habilitação (Araújo, 2018)[3].

3 Nesse sentido, importa destacar o reconhecimento de profissões correlatas: tratoristas e operadores de máquinas pesadas que possuem suas atividades equiparadas às de motorista de caminhão, pela aplicação analógica do código 2.4.4 do Anexo ao Decreto nº 53.831/64 e do código 2.4.2 do Anexo ao Decreto nº 83.080/79, para fins de enquadramento da atividade como especial pela categoria profissional.

E, embora extinta a presunção *juris et de jure* de exposição do trabalhador aos agentes nocivos, em relação às categorias e ocupações previstas nos Anexos, após a edição da Lei nº 9.032/1995, o tempo anterior de serviços desempenhados em tais atividades deve ser computado como tempo especial, convertido e somado ao tempo comum na obtenção do benefício de aposentadoria por tempo de contribuição (Ribeiro, 2010).

Para o motorista, cuja atividade anteriormente havia sido contemplada como especial pela penosidade, a partir de 29 de abril de 1995, quando passou a depender da comprovação da exposição habitual e permanente a algum dos agentes nocivos vigentes na legislação, o enquadramento tornou-se tarefa árdua. Para os motoristas autônomos, a comprovação é ainda mais tortuosa, uma vez que o ônus da prova pertence ao segurado (Marcelo, 2011).

Com a edição do Decreto nº 2.172/97, que revogou todos os anteriores, a legislação deixa de prever como especial o desempenho de atividades perigosas e penosas, dentre elas as de motorista de ônibus e caminhão, exceto se comprovado o contato, habitual e permanente, com agentes nocivos prejudiciais à saúde e à integridade física (são os casos de insalubridade e periculosidade).

O Decreto não menciona outras condições ambientais nocivas, como a umidade, frio, eletricidade e radiação não ionizante, nem a penosidade, cuja exposição anteriormente incluía a atividade como penosa ou perigosa, e que continua a ser apontada como fator de risco para o trabalhador (Ribeiro, 2010). Para Castro e Lazzari (2017), a restrição das atividades perigosas e penosas "não contém base legal, pois o conceito de prejuízo à saúde e à integridade física (art. 201, § 1º, da CF) engloba todos os tipos de atividades que possam causar dano ao trabalhador".

As condições de trabalho a que se sujeita, em especial o motorista de ônibus urbano, por si sós são suficientes para caracterização de atividade penosa. O trabalho penoso, para essa categoria, está relacionado a um conjunto de fatores constitutivos da condição de trabalho do motorista profissional, os quais englobam a presença de agentes de natureza física (como ruído e calor), química (como a fumaça do escapamento) e ergonômica (poltronas), além de fenômenos como as condições das estradas e vias, a responsabilidade com o carro, com os passageiros e pedestres, o tráfego, dentre outros.

Não é possível identificar e eleger um agente específico da condição de trabalho do motorista profissional, capaz de sintetizar a noção de trabalho penoso. Além disso, o labor está relacionado com o desgaste físico e mental, desencadeando o cansaço e a fadiga. De acordo com Sato (1991), esta condição de trabalho é relacionada às ocorrências de acidentes de trânsito, dada a fadiga que ela engendra, "ocasionando o retardamento do reflexo, a redução

da acuidade sensorial, diminuindo a produtividade no trabalho e conduz à subestimação do perigo".

Na esfera administrativa, os requerimentos em relação ao enquadramento do motorista, após 28 de abril de 1995, são indeferidos, pois o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) somente se pauta pelas atividades elencadas no Anexo IV do Decreto nº 3.048/99, considerando-o um rol taxativo.

Porém, firmou-se na jurisprudência o entendimento de que mesmo sem regulamentação, se a atividade for comprovadamente especial, por meio de perícia, ela será reconhecida. A Súmula nº 198, do extinto Tribunal Federal Regional (TFR), tem sido invocada com frequência como fundamento para a relativização dos meios de prova atualmente exigidos para comprovação da atividade especial e para admissão de agentes nocivos não mais previstos pela legislação previdenciária. De acordo com a Súmula, "atendidos os demais requisitos, é devida a aposentadoria especial, se perícia judicial constata que a atividade exercida pelo segurado é perigosa, insalubre ou penosa, mesmo não inscrita em regulamento".

Em face dos indeferimentos administrativos, essa questão é amplamente judicializada – daí a necessidade de uniformização da jurisprudência, pois se trata de questão de direito relevante, com grande repercussão social. A uniformização também evitaria a repetição de múltiplos processos (Marinoni *et al.*, 2016), forte no art. 947 do Código de Processo Civil (CPC).

Salienta-se que, em 2018, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) afetou a ação previdenciária nº 5003969-41.2010.4.04.7112/RS, definindo-a como processo representativo do Tema Repetitivo do Incidente de Assunção de Competência (IAC) nº 5, sob o nº 5033888-90.2018.4.04.0000, a fim de julgar a possibilidade de se admitir o caráter especial das atividades de cobrador e motorista de ônibus, em virtude da penosidade, nos intervalos laborados após a extinção da possibilidade de enquadramento por categoria profissional pela Lei nº 9.032/1995.

Com julgamento pela Corte Especial do TRF4, em novembro de 2020, fixou-se a seguinte tese:

> Deve ser admitida a possibilidade de reconhecimento do caráter especial das atividades de motorista ou de cobrador de ônibus em virtude da penosidade, ainda que a atividade tenha sido prestada após a extinção da previsão legal de enquadramento por categoria profissional pela Lei 9.032/1995, desde que tal circunstância seja comprovada por meio de perícia judicial individualizada, possuindo o interessado direito de produzir tal prova.

O INSS interpôs recurso especial contra o acórdão do TRF4 relativo ao IAC nº 5. A Autarquia argumentou que não deveria ser reconhecido o caráter especial da atividade do motorista de ônibus/cobrador em razão da exposição à condição penosa após a extinção da previsão legal de enquadramento por categoria profissional, pela Lei nº 9.032/1995, uma vez que a penosidade não é um agente nocivo e que não há previsão legal para o seu reconhecimento como atividade especial. Asseverou que

> o rigor da norma não pode ser contornado nem mesmo pelo r. entendimento do Tema 534/STJ, no sentido de que o rol de atividades e agentes elaborado pelo Poder Executivo é meramente exemplificativo. Mesmo que se admitisse essa hipótese, o agente nocivo precisaria ser, no mínimo, classificável em alguma daquelas espécies previstas na Constituição ("químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes"). E a penosidade não se enquadra em nenhum deles [...] a criação judicial de novas hipóteses de contagem especial de tempo de serviço/contribuição, não previstas pela Lei nº 8.213/1991, art. 57, § 4º, e art. 58, viola a norma, pois ela trata de uma exceção e não admite ampliação [...] seja o recurso conhecido e provido para reformar o acórdão recorrido e firmar tese no sentido de que a partir de 29/04/1995, o trabalho em situação de penosidade e as atividades de motorista ou cobrador de ônibus não bastam para contagem especial do tempo de serviço/contribuição, que requer comprovação de efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação, conforme o art. 201, § 1º, da Constituição, regulamentado atualmente pela Lei nº 8.213/1991, art. 57 e art. 58.

A decisão monocrática do Superior Tribunal de Justiça (STJ), nos autos do REsp nº 1.960.837/RS, foi no sentido de que o entendimento constante no IAC nº 5 não dissona da jurisprudência, a qual expressa que o rol de atividades especiais, constantes nos regulamentos dos benefícios da Previdência Social, tem caráter meramente exemplificativo; e de que é

> possível o enquadramento por categoria profissional o exercício de atividade não elencada nos decretos regulamentadores, por analogia a outra atividade, desde que comprovado o seu exercício nas mesmas condições de insalubridade, periculosidade ou penosidade.

Conforme o relator, o Tribunal de origem foi expresso em afirmar que "não estabeleceu nova hipótese de adoção de requisitos diferenciados para a concessão de aposentadoria, diversa daquelas então previstas na Constituição

Federal, no § 1º de seu art. 201"; que "a penosidade está incluída na ressalva então feita pelo próprio texto constitucional: 'casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física'", e que

> a via de reconhecimento do caráter penoso de uma atividade parece depender exclusivamente da prova pericial. E é nesse sentido a disposição da Súmula 198 do extinto TFR, que, fazendo referência expressa à penosidade, permite a caracterização da atividade especial em virtude de fatores não previstos em regulamento, desde que constatada por perícia judicial.

Portanto, a Tese fixada pelo TRF4 é válida, não dissonando da jurisprudência do STJ, no sentido de que a penosidade pode ser reconhecida após a Lei nº 9.032/95, desde que se utilize prova pericial individualizada.

Pelo que se denota nos processos, no laudo pericial, deve haver informações do ambiente de trabalho, com avaliação dos agentes potencialmente causadores de insalubridade, a contextualização dos agentes (ruído e vibração – nesse âmbito, incluídas a vibração de corpo inteiro e a vibração de mãos e braços), além de se analisar a tecnologia de proteção (equipamentos de proteção individual) à disposição do trabalhador. Faculta-se às partes a apresentação de quesitos, a fim de se questionar o perito acerca de ponto específico.

Além dos procedimentos técnicos inerentes à atividade pericial, o perito deve observar, considerando a natureza das atividades periciadas, a realização de entrevista, coleta de dados administrativos e contato com os empregadores, o que deve ocorrer a partir da documentação constante nos autos e na sede/escritório da empresa onde se realiza a perícia, sendo permitida a filmagem e/ou fotografia, em caso de coleta de informações relevantes ao esclarecimento dos fatos – evitando a interferência de terceiros na coleta das informações e na elaboração de suas conclusões. Nos casos em que se busca aferir ruído ou vibrações de diferentes incidências, se disciplina o modo como a realizar, com a necessidade de dosímetro, decibelímetro e suas respectivas técnicas, a fim de evitar distorções ou resultados imprecisos.

Para maior verossimilhança e aproximação com a realidade que o motorista e o cobrador de ônibus têm em seu labor, questiona-se qual o tipo do veículo usado, a marca, o modelo e o ano de fabricação, como estava disposto o motor (traseiro ou dianteiro) e se este ocasionava desconfortos ao trabalhador, como, por exemplo, vibrações, ruído e calor constantes (ainda que inferiores aos patamares exigidos para reconhecimento da insalubridade da atividade, mas elevados o suficiente para qualificar a atividade como penosa em virtude da constância da exposição), ou outro fator objetivamente verificável.

Deve-se ter uma análise das linhas percorridas e dos trajetos. Assim, analisar se existia, nesse transcurso, penosidade em razão de o trajeto incluir localidades consideradas de risco (em razão da alta incidência de assaltos ou outras formas de violência), ou ainda em razão de o trajeto incluir áreas de difícil acesso e/ou trânsito em razão de más condições de trafegabilidade, como, por exemplo, a ausência de pavimentação.

No caso de motoristas de caminhão, deverá ser averiguado se a natureza do veículo era capaz de produzir os mesmos desconfortos na cabine de direção, como, por exemplo, nos caminhões frigoríficos. Também deve se analisar a necessidade de realização de esforço fatigante na condução do volante, na realização da troca das marchas ou em outro procedimento objetivamente verificável, além dos fatores já elencados aos demais rodoviários (o risco de assalto/violência e as más condições de trafegabilidade).

Na prática, apesar da tese fixada pelo TRF4, a qual fora corroborada pela decisão monocrática e pela jurisprudência do STJ, muitas varas federais não estão agendando perícias, deixando as ações judiciais em sobrestamento (até que haja solução definitiva) ou julgando improcedente o pedido. Essa estratégia, embora fundamentada, penaliza duplamente os trabalhadores, na medida em que, apesar de já terem realizado trabalho penoso, com desgaste maior do que ordinariamente ocorre nas demais atividades, não conseguem o reconhecimento e a consequente antecipação da aposentadoria, muitas vezes ocorrendo até mesmo a morte antes da solução do infindável processo.

A regulamentação clara e imediata do trabalho penoso e seus reflexos nos demais direitos sociais é urgente para viabilizar a dignidade dos trabalhadores que tiveram uma vida laboral com maior sofrimento e penalização do que os demais. Enquanto essa lacuna legal não é solvida, os olhares são direcionados ao Poder Judiciário, especialmente aos tribunais superiores.

5 Considerações finais

Decorridas mais de três décadas da entrada em vigor da Constituição Federal, o trabalho penoso ainda não foi regulamentado e tampouco reconhecido amplamente na esfera trabalhista e previdenciária, ao contrário do trabalho insalubre e perigoso. As normas em vigor não preveem qualquer forma de compensação ao trabalhador que desempenha atividades penosas, como adicionais ou a aposentadoria especial – que garantiria ao segurado menos tempo de trabalho, devido às condições adversas. Essa falta de regulamentação específica representa uma lacuna significativa, que dificulta o acesso dos trabalhadores à modalidade de aposentadoria adequada (especial), em uma clara violação aos princípios constitucionais de proteção à saúde e à dignidade.

Contudo, embora não haja um critério formal estabelecido em lei para o reconhecimento da penosidade como atividade especial, os tribunais têm reconhecido esse direito em decisões judiciais. O TRF4, por exemplo, tem impulsionado o debate, especialmente ao definir, em Incidente de Assunção de Competência, a possibilidade do reconhecimento da penosidade para os motoristas e cobradores de ônibus após a Lei nº 9.032/1995, através de perícia judicial individualizada, a qual permite a análise do esforço fatigante desenvolvido pelo trabalhador no decorrer de suas atividades laborais. Isto deixa em aberto a possibilidade de outras atividades virem a ser consideradas penosas e ensejarem, consequentemente, o reconhecimento do tempo especial perante a Previdência Social.

Faz-se urgente e necessária, desse modo, uma regulamentação clara e específica, que reconheça a penosidade e suas repercussões (adicional legal e enquadramento da atividade especial), a fim de assegurar a eficácia da norma constitucional e a proteção ao trabalhador.

Referências

ARAÚJO, Ana Maria. *Reconhecimento da atividade de motorista como tempo especial no Regime Geral de Previdência Social (RGPS).* Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2018.

BRAIT, Tiago Valero. Concessão da aposentadoria especial em virtude do fator psicológico no pacto laboral. *Revista Brasileira de Direito Previdenciário*, v. 28. p. 60, ago./set. 2015.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de direito previdenciário*. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GERALDI, Cláudia Maria de Paula Eduardo *et al.* Estudo de caso: a questão da queima da palha da cana-de-açúcar: a difícil conciliação entre produção ambiental e desenvolvimento (proibição x autorização) – dois aspectos do Estado em Juízo. In: BENJAMIN, Antônio Herman; FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de (coord.). *Direito ambiental e as funções essenciais à justiça*: o papel da advocacia de estado e da defensoria pública na proteção do meio ambiente. São Paulo: RT, 2011.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. *Alta na produção e nas exportações de açúcar marca a safra 2020/21 de cana*. 17 jun. 2021. Disponível em: http://www.iea.sp.gov.br/out/TerTexto.php?codTexto=15925#:~:text=O%20Brasil%20%C3%A9%20o%20maior,de%20litros%20de%20etanol1. Acesso em: 24 out. 2024.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. *Colheita mecanizada da cana-de-açúcar atinge 95,3% das áreas produtivas do Estado de São Paulo na safra agrícola 2018/19*. 27 jul. 2020. Disponível em: http://www.iea.agricultura.sp.gov.br/out/TerTexto.php?codTexto=14825. Acesso em: 24 out. 2024.

LAAT, Erivelton F. *Trabalho e risco no corte manual de cana-de-açúcar*: a maratona perigosa nos canaviais. 2010. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Metodista de Piracicaba, Santa Bárbara D'Oeste, 2010.

MARCELO, Fernando Vieira. *Aposentadoria especial*. Leme: J. H. Mizuno, 2011.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. *O novo processo civil*. 2. ed. São Paulo: RT, 2016.

MARQUES, Christiani. *A proteção ao trabalho penoso*. São Paulo: LTr, 2007.

NUZZI, Vitor. *Revista do Brasil*, n. 59, p. 12-17, maio 2011. Disponível em: https://www.redebrasilatual.com.br/revistas/um-pe-no-futuro-outro-no-atraso. Acesso em: 24 out. 2024.

RIBEIRO, Maria Helena Carreira Alvim. *Aposentadoria especial*: Regime Geral da Previdência Social. 4. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

RONQUIM, Carlos Cesar. *Queimada na colheita de cana-de-açúcar*: impactos ambientais, sociais e econômicos. Campinas: Embrapa Monitoramento por Satélite, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1998*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SATO, Leny. *Abordagem psicossocial do trabalho penoso*: estudo de caso de motoristas de ônibus urbano. 1991. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 1991.

SILVEIRA, Edilene Aparecida Araújo da; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz; LUÍS, Margarita Antônia Villar. Varredores de rua: acidentes de trabalho ocorridos na cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, Brasil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 6, n. 1, p. 71-79, jan. 1998.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Em defesa da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 70, n. 1, p. 13-22, jan. 2006.

TEIXEIRA, Márcia Cunha. *Trabalho penoso*: prevenção e reparação social dos danos. São Paulo: Dialética, 2021.

Como citar este texto:
LAZZARIN, Sonilde Kugel; BRUM, Matheus Simon. O reconhecimento do trabalho penoso como atividade especial para proteção da saúde e dignidade do trabalhador na aposentadoria. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 180-194, out./dez. 2024.

O MERCADO DE TRABALHO FEMININO E O MUNDO DIGITAL: A LEI DE IGUALDADE SALARIAL, A LGPD E O *AI ACT*

THE FEMALE LABOR MARKET AND THE DIGITAL WORLD: THE EQUAL PAY LAW, THE GENERAL DATA PROTECTION LAW AND THE AI ACT

Luciane Cardoso Barzotto[1]
Adroaldo Jr. Vidal Rodrigues[2]
Vivian Maria Caxambu Graminho[3]

RESUMO: O artigo trata sobre o mercado de trabalho feminino e a sua relação com a Lei nº 14.611/2023, conhecida como a Lei da Igualdade Salarial, a LGPD e o *EU AI ACT*, que é um instrumento regulamentador do uso de inteligência artificial em processos de gestão de trabalhadores na União Europeia, tão importante no mundo digital, que o Brasil pretende regular. A metodologia usada é a análise bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: mercado de trabalho feminino; Lei da Igualdade Salarial; LGPD; *AI Act*.

ABSTRACT: The paper deals with the female labor market and its relationship with Law No. 14,611/2023, known as the Equal Pay Law, the General Data Protection Law and the EU AI ACT, which is an instrument regulating the use of artificial intelligence in worker management processes in the European Union, so important in the digital world, which Brazil intends to regulate. The methodology used is bibliographic analysis.

KEYWORDS: female labor market; Equal Pay Law; General Data Protection Law; AI Act.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A Lei de Igualdade Salarial; 3 A LGPD e o *AI Act*; 4 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A busca pela igualdade entre trabalhadores é um pilar fundamental do Direito do Trabalho, mas, apesar dos avanços, ainda há um desequilíbrio significativo de oportunidades no mercado de trabalho feminino,

1 *Desembargadora federal do TRT da 4ª Região; doutora em Direito pela UFPR; professora da UFRGS; titular da Cadeira nº 98 da ABDT. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1520135654544856. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-3612-5676. E-mail: lcardoso@trt4.jus.br.*

2 *Doutorando e mestre em Direito pela UFRGS; bolsista da Capes/Proex. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0180399053668608. E-mail: adroaldorodrigues@terra.com.br.*

3 *Doutoranda em Direito pela UFRGS; advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4613024335153299. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6847-1747. E-mail: vgraminho@yahoo.com.br.*

Recebido em: 29/8/2024
Aprovado em: 10/9/2024

em função das baixas remunerações atribuídas às mulheres comparativamente aos homens. Em 2023, o crescimento do emprego das mulheres no mundo ultrapassou o dos homens, segundo a pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulada *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2024*. No entanto, o estudo também revelou que essa expansão se concentrou principalmente em países em desenvolvimento, enquanto nas nações desenvolvidas, os números foram negativos, refletindo desafios persistentes.

Esses dados demonstram a importância da implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente os ODS 5, 8 e 10, que abordam a igualdade de gênero, o trabalho decente e a redução das desigualdades, propondo soluções para esses desafios e oportunidades para promover mudanças estruturais.

Da mesma forma, as Convenções ns. 100 e 111 da OIT se nutrem do mesmo sentido, já que a primeira dispõe sobre a igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor, pretendendo evitar que se fixem critérios de remuneração subjetivos que, por serem de difícil verificação, escondam atos com intuito discriminatório.

Na segunda convenção citada, que trata sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, aplica-se o termo "discriminação" como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão[4], sendo um combate à discriminação negativa (Barzotto, 2012, p. 43).

Por isso, entende-se que o art. 7º, inciso XX, da Constituição da República Federativa do Brasil, ao afirmar como direito a proteção do mercado de trabalho da mulher, se conecta a orientações internacionais, como as ODS e as Convenções da OIT para corrigir situações desiguais, frente a um cenário no Brasil que pode ser resumido pelo dado fornecido pelo IBGE (2023) que as mulheres recebem, em média, 20,4% a menos que os homens.

Analisam-se neste artigo duas recentes leis que visam a diminuir distorções do mercado de trabalho feminino; uma diretamente, a Lei da Igualdade Salarial, e uma segunda, indiretamente, que é a Lei Geral de Proteção de Dados, que contempla mecanismos contra a discriminação do mercado de trabalho feminino, ao proteger dados sensíveis relativos a gênero.

Em síntese, este trabalho aborda a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018, como medida antidiscriminatória indireta do

4 Apesar de a Convenção nº 111 da OIT mencionar tipos específicos de discriminação, entende-se que se trata apenas de meros exemplos de segregação negativa em matéria do trabalho, podendo, pois, o mencionado tratado ser aplicado em casos de discriminação diversos.

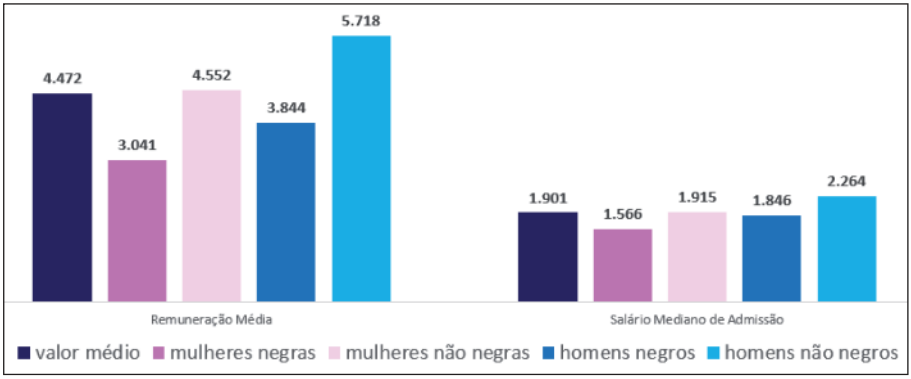
mercado de trabalho feminino, por meio de aplicação de princípios de proteção de dados sobre gênero e a Lei de Igualdade Salarial, Lei nº 14.611/2023, com promoções positivas e transparentes, consolidando elementos complementares de proteção e de fomento do mercado de trabalho feminino. Ainda, sobre a perspectiva do mundo digital analisa o *AI Act* da União Europeia, que emerge como uma medida antidiscriminatória importante no contexto do mercado de trabalho feminino, especialmente ao regulamentar o uso de inteligência artificial em processos de gestão de trabalhadores, como recrutamento, promoção e avaliação de desempenho.

2 A Lei de Igualdade Salarial

O primeiro *Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios* (2024), elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), apresentou dados interessantes, extraídos do e-Social e do portal Emprega Brasil, em relação à redução da diferença remuneratória. Este relatório revela que as mulheres estão ganhando 19,4% a menos que os homens em geral. Se comparado aos dados do IBGE (2023), de 20,4%, se percebe um leve descompasso.

Destaca-se, também, que o salário contratual mediano das mulheres no Brasil é de R$ 1.750,28, e o dos homens é de R$ 2.031,71. Já no estado do RS as mulheres recebem em média R$ 1.859,00, e os homens R$ 2.175,00. No entanto, se os dados forem sobre renda de posições de dirigentes o percentual aumenta para 25,2% a diferença entre mulheres e homens, conforme o gráfico abaixo (MTE, 2024):

Valor da remuneração média e do salário mediano de admissão, por sexo e raça
(Brasil, 2022 – em reais)



Fonte: MTE, eSocial, Rais.

E esses dados foram publicados e coletados por incentivo da Lei nº 14.611/2023, que ficou conhecida como "Lei da Igualdade Salarial", que trata

sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens (Brasil, 2024c).

A principal ação da lei está contemplada no art. 5º, que determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados, observada a LGPD.

A exigência de divulgar relatórios semestrais de transparência salarial possui como objetivo identificar e corrigir discrepâncias salariais entre gêneros, compatível com as ODS 5, 8 e 10, que tratam respectivamente sobre "igualdade de gênero", "trabalho decente e crescimento econômico" e "redução das desigualdades".

Além disso, o incremento da fiscalização contra a discriminação salarial implica a disponibilização de canais específicos para denúncias, a promoção de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, visando à equidade entre homens e mulheres, e o fomento à capacitação de mulheres para a ascensão no mercado de trabalho. A lei prevê multa administrativa de até 3% da folha salarial do empregador, limitada a 100 salários mínimos como ferramenta legalmente prevista para incentivar a atitude de *compliance* da empresa.

A Lei nº 14.611/2023 está regulamentada por meio do Decreto nº 11.795/2023, o qual detalhou quais informações são coletadas para possibilitar uma comparação objetiva entre salário, remunerações e a proporção de ocupação de cargos, sendo que os principais são o valor do salário contratual, do 13º, das gratificações, das comissões, das horas extras, do terço de férias, entre outros. Ademais, ressalta-se novamente que os dados serão anonimizados e enviados ao MTE por meio de ferramenta produzida por esse órgão (Brasil, 2024d).

Além da Lei e do Decreto, a Portaria do MTE, de nº 3.714/2023, apresenta detalhamento de como o relatório de transparência salarial será alimentado, sobretudo, com dados extraídos do e-Social e do Portal Emprega Brasil e orienta os empregadores a publicarem seus relatórios em seus sítios eletrônicos, redes sociais ou instrumentos similares (Brasil, 2024b).

Apresenta-se, como exemplo, o caso da Google Brasil. Essa empresa publicou que 47,8% dos trabalhadores são mulheres na filial *Google Brasil Internet Ltda.*, e que elas recebem 84,4% do salário mediano dos homens. Já na *Google Cloud Brasil* o percentual é de 79,6%, e apenas 29,1% são mulheres a ocupar as vagas de trabalho (Google, 2024).

De outra banda, a responsabilidade do MTE é elaborar o relatório nacional nos meses de março (simbolicamente escolhido) e setembro de cada ano, garantindo a transparência e circulação de informações para todas as partes

interessadas, em especial, os órgãos públicos para a adoção de políticas públicas para promoção da igualdade salarial.

Ainda assim, não é ponto pacífico a divulgação desses dados como algo adequado para promover a igualdade salarial. Destacando-se a resistência de parte das empresas, que são contrárias à implementação da Lei nº 14.611/2023, principalmente, ao argumentar que as medidas atacam a privacidade do empregador e dos trabalhadores, além de prejudicar a competitividade empresarial.

A despeito disso, a discussão migrou para uma batalha de constitucionalidade da lei, que já está no STF, com a ADI nº 7.612, de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, com protocolo ocorrido na data de 13/3/2024 (Brasil, 2024a).

A esgrima constitucional ocorre por meio dos seguintes argumentos, entre outros, que abordam o tempo de serviço e de perfeição técnica como elementos diferenciadores, mas não discriminatórios, que podem dar margem a uma injusta reputação às empresas com tal diferença salarial, como defende a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

3 A LGPD e o *AI Act*

Como visto, a proteção do trabalho da mulher é uma questão central no desenvolvimento de políticas públicas e na criação de normas que visam à equidade no ambiente de trabalho. Ao longo das décadas, legislações como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988 consolidaram uma base normativa, com o objetivo de assegurar às mulheres a efetividade dos seus direitos fundamentais, como a proteção contra a discriminação nas relações de trabalho e a igualdade salarial (já abordada na primeira parte do artigo).

Com o advento de novas tecnologias, como a inteligência artificial (IA), e a globalização dos mercados, surgiram novos desafios, especialmente em relação à privacidade de dados e à discriminação algorítmica. Exemplo disso é o sistema de pontuação implementado pelo governo polonês, que categorizava os desempregados em três perfis, determinando o nível de assistência baseado em dados pessoais e entrevistas padronizadas. No entanto, o sistema foi considerado discriminatório, ineficaz e pouco transparente, além de ser alvo de questionamentos legais, de maneira que o Tribunal Constitucional da Polônia decidiu que o escopo de dados usados deveria ter sido definido por lei parlamentar, determinando que o sistema fosse abolido (Niklas, 2019). Temos que cuidar para que as políticas públicas, elas mesmas não se tornem, a despeito de suas boas intenções, políticas discriminatórias.

Neste sentido, a LGPD (Lei nº 13.709/2018) representa um marco na proteção dos dados pessoais no Brasil, incluindo os dados das mulheres trabalhadoras. A referida lei versa sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, com a finalidade de salvaguardar os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade das pessoas. Não se restringe, portanto, ao direito à privacidade, mas busca tutelar proteger os indivíduos das diversas formas de controle e contra a discriminação, garantindo-se a integridade da liberdade pessoal (Doneda, 2021, p. XI).

A LGPD estabelece uma série de princípios e diretrizes que visam a assegurar a proteção de dados pessoais e, consequentemente, a proteção dos trabalhadores, especialmente das mulheres, que são frequentemente alvo de práticas discriminatórias no ambiente laboral. Um dos princípios previstos na lei é o princípio da finalidade (art. 6º, inciso I), o qual determina que o tratamento de dados deve atender propósitos legítimos, específicos e explícitos, os quais devem ser informados aos titulares de dados. Trata-se de um princípio de fundamental importância para evitar que os dados pessoais das trabalhadoras sejam utilizados para fins inadequados ou que resultem em discriminação, como, por exemplo, a realização de perfis comportamentais destinados a embasar decisões acerca de contratação ou promoção de trabalhadores. Esse princípio determina o ciclo de vida do tratamento de dados pessoais, tendo em vista que, se a finalidade não foi alcançada, inexiste fundamento jurídico para seguir com o tratamento (Basan, 2022).

Outros dois princípios relevantes no tocante à proteção contra discriminação nas relações de trabalho são o do livre acesso e o da qualidade de dados. O primeiro prevê que os titulares têm o direito de promover o controle de seus dados pessoais, por meio do acesso às informações em sua completude, ao passo que o princípio da qualidade de dados determina que os dados devem ser exatos, claros, relevantes e atualizados, para que atendam a necessidade e a finalidade de seu tratamento. Nesse aspecto, relevante mencionar que o art. 18, incisos II e III, garante o direito ao acesso aos dados pessoais e o direito de solicitar correções em caso de informações incorretas ou desatualizadas. Trata-se de um direito particularmente importante para as relações de trabalho, principalmente no tocante à proteção do trabalho da mulher, prevenindo que decisões fundamentadas em dados imprecisos ocasionem a discriminação algorítmica em razão de gênero.

O princípio da transparência, constante no inciso VI do art. 6º, também é de fundamental importância, pois em razão de sua transversalidade, salvaguarda o direito à explicação dos titulares de dados pessoais, garantindo o fácil acesso a informações claras e precisas acerca do tratamento de dados e dos respectivos agentes de tratamento (Souza; Perrone; Magrani, 2020). Trata-se de um princípio que leva em consideração a transparência de elementos

importantes para o funcionamento dos sistemas de IA, como os dados e os modelos de negócios (Moreira, 2022). Pode-se dizer que o direito de revisão das decisões automatizadas, constante no art. 20 da Lei, está intimamente relacionado a esse princípio, sendo que esse mecanismo de proteção prevê a necessidade de revisão das decisões automatizadas que porventura afetem os interesses dos titulares de dados, "incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade" (Brasil, 2018).

O direito à explicação, previsto no § 1º do art. 20, além de estar atrelado ao princípio da transparência, também é uma ferramenta apta a prevenir a ocorrência de discriminação algorítmica nas relações de trabalho, pois determina a importância de prestar informações aos titulares de dados pessoais. Segundo Goulart (2022) é uma ferramenta importante no combate à discriminação, tendo em vista que permite ao titular de dados exigir informações sobre os critérios e os procedimentos utilizados durante o tratamento de dados, verificando se há ou não discriminação ilícita.

O princípio da discriminação (art. 6º, IX) é, igualmente, uma das bases da LGPD, reforçando que o tratamento de dados pessoais não poderá ser realizado de maneira discriminatória, ilícita ou abusiva. Trata-se de um princípio essencial para garantir que mulheres não sejam prejudicadas no ambiente laboral por meio de práticas discriminatórias fundamentadas em dados sensíveis, como informações sobre saúde, gênero, raça ou orientação sexual. Carloto (2023) adverte que o fundamento desse princípio é garantir tratamento igual entre as pessoas, respeitando as diferenças entre elas.

O princípio da não discriminação deve ser considerado em todas as situações em que o uso de dados, sejam sensíveis ou não, possa gerar desvalorização ou induzir a resultados injustos, devendo ainda fundamentar a proteção de dados pessoais sensíveis, especialmente no contexto do exercício democrático e do acesso a direitos sociais, como os relacionados ao trabalho (Mulholland; Fraihof, 2019). No tocante aos dados pessoais sensíveis, a LGPD dedicou uma base legal mais restritiva, destacando expressamente no art. 11, § 1º, que haverá tratamento mais restritivo quando implicar a revelação de dados pessoais sensíveis, ou ainda que possa causar danos aos titulares (Junqueira, 2020). Nesse sentido, a lei determina que será necessário obter o consentimento explícito e destacado dos usuários, sempre que houver o tratamento, compartilhamento ou divulgação de dados sensíveis, vedando, inclusive, o seu compartilhamento em certas situações, para o fim de salvaguardar a individualidade dos usuários (Lindoso, 2021).

Outro princípio que merece análise é o da responsabilização e prestação de contas, que também desempenha um papel fundamental na mitigação da

discriminação algorítmica. Conforme descrito no art. 6º, inciso X, esse princípio exige que o agente comprove a adoção de medidas eficazes que demonstrem a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais, bem como a eficácia dessas medidas (Martins, 2020). Nesse sentido, o art. 50 estabelece a obrigatoriedade de programas de *compliance* para os agentes de tratamento de dados, por meio da implementação de programas de governança. Segundo Faleiros Júnior (2021), trata-se de uma medida que visa à verificação contínua da integridade dos acervos que alimentam algoritmos de Inteligência Artificial, proporcionando maior proteção contra discriminações.

Acerca do assunto, o art. 42 estabelece, da mesma forma, a responsabilização do controlador ou operador que, ao tratar dados pessoais, cause danos a terceiros. Por sua vez, o art. 44 estipula que o tratamento de dados pessoais será considerado irregular quando não observar a legislação ou não fornecer a segurança esperada pelos titulares dos dados. Essa obrigação de segurança está igualmente expressa no art. 46 da LGPD e possui caráter obrigatório, não permitindo qualquer juízo de conveniência pelo agente de tratamento. Cabe também destacar que o § 2º do art. 46, ao exigir que as medidas de segurança sejam implementadas desde a fase de concepção do produto ou serviço, incorporou o conceito de *privacy by design* ao ordenamento jurídico, garantindo que a proteção da privacidade e o controle das informações pelos usuários estejam integrados à arquitetura dos dispositivos tecnológicos (Mondenesi, 2022).

A anonimização, prevista na LGPD, surge como uma medida importante no contexto da proteção de dados, pois permite que informações pessoais sejam tratadas de forma a garantir que a identificação dos indivíduos não seja possível, reduzindo, assim, o risco de discriminação. Quando se traça um paralelo com a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023), percebe-se que pode ser uma ferramenta poderosa para mitigar a discriminação salarial de gênero. Enquanto a Lei da Igualdade Salarial visa a eliminar desigualdades explícitas de remuneração entre homens e mulheres, a anonimização na LGPD oferece uma camada adicional de proteção, garantindo que as decisões empresariais sejam baseadas em critérios justos, sem preconceitos implícitos ou explícitos. Essa medida se alinha ao princípio da não discriminação, fundamental na LGPD, e contribui para criar um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo.

Além disso, a LGPD também dialoga com outras leis, como a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011), que regula o acesso a informações públicas e fortalece a transparência e a *accountability* no setor público. A Lei de Acesso à Informação desempenha um papel complementar à LGPD, uma vez que garante o direito dos cidadãos ao acesso a dados públicos, enquanto a LGPD assegura a proteção dos dados pessoais.

A LAI é um instrumento fundamental para a promoção da cidadania e do controle social sobre as ações do governo. Por outro lado, o art. 7º, inciso III, da LGPD estabelece que o tratamento de dados pessoais poderá ser realizado quando necessário para o cumprimento de uma obrigação legal ou regulatória pelo controlador. Este dispositivo da LGPD visa a garantir que os dados pessoais sejam utilizados de maneira responsável e apenas dentro dos limites legais, protegendo a privacidade dos indivíduos e prevenindo abusos no uso de informações pessoais. Desse modo, enquanto a LAI assegura o direito ao acesso à informação, promovendo a transparência nas ações do Estado, a LGPD, por meio do art. 7º, inciso III, assegura que o tratamento de dados pessoais seja realizado em conformidade com a lei, protegendo a privacidade dos cidadãos.

No contexto da proteção do trabalho feminino, essas leis juntas possibilitam tanto o acesso a informações essenciais para o monitoramento e a implementação de políticas públicas, quanto a proteção dos dados sensíveis das trabalhadoras, criando um ambiente mais seguro e igualitário para as mulheres no mercado de trabalho. Ainda, são mecanismos importantes para a proteção do trabalho da mulher, principalmente, em face da utilização de tecnologias como a inteligência artificial, pois favorecem a transparência e a responsabilidade, evitando que sistemas como o da Polônia sejam amplamente utilizados.

Assim, note-se que a LGPD fornece ferramentas importantes de proteção em face da possível ocorrência de discriminação, pois caso entendam que a decisão automatizada violou aspectos de sua personalidade, ou ainda, algum interesse, poderão se valer dos direitos acima mencionados (Bioni, 2021).

No âmbito internacional, o *AI Act* da União Europeia[5] também estabelece normas específicas para o uso de inteligência artificial em contextos de alto risco, como o trabalho, e, em especial, o trabalho feminino. Os sistemas de gestão de trabalhadores (sistemas de recrutamento e seleção, promoção e rescisão, e de avaliação) são considerados pela lei como de alto risco, em razão do impacto visível aos direitos dos trabalhadores. Tais sistemas, para que sejam colocados no mercado, devem atender a requisitos, como: estabelecer sistemas de gestão de risco (art. 9º) e de governança de dados (art. 10); elaborar documentação técnica para demonstrar que os sistemas cumprem com os requisitos estabelecidos (art. 11); garantir transparência e prestação de informações (art. 13); projetar sistemas de IA para permitir a supervisão humana (art. 14); criar sistema de gestão de qualidade (art. 17), entre outros (União Europeia, 2024).

5 Cumpre destacar que o Brasil ainda não possui um marco regulatório específico para a inteligência artificial. No entanto, há projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, com a finalidade de regulamentar o setor, dentre eles o PL nº 21/2020, proposto pelo Deputado Federal Eduardo Bismark, e o PL nº 2.338/2023, fundamentado no relatório da Comissão de Juristas. Os projetos de lei desde fevereiro de 2024 estão tramitando conjuntamente.

O *AI Act* da União Europeia estabelece um marco regulatório importante para a proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho ao regulamentar o uso de sistemas de inteligência artificial em contextos de alto risco. A imposição de requisitos rigorosos para a implementação desses sistemas visa a garantir que o processo de tomada de decisões no âmbito laboral seja justo e imparcial, minimizando o risco de perpetuação de vieses históricos que poderiam prejudicar ainda mais a posição das mulheres no mercado de trabalho. Dessa forma, a legislação não apenas reconhece a importância da IA no mundo moderno, mas também a necessidade de uma supervisão criteriosa para evitar que essa tecnologia reforce desigualdades preexistentes, em consonância com princípios estabelecidos por leis como a Lei nº 14.611/2023 no Brasil, que institui a igualdade salarial entre homens e mulheres e exige transparência nos dados relacionados à remuneração e representatividade feminina no mercado de trabalho.

Além disso, o *AI Act* representa um avanço significativo na luta contra a discriminação no trabalho ao priorizar a transparência e a supervisão humana em sistemas automatizados de gestão de trabalhadores. A exigência de documentação técnica, sistemas de governança de dados e medidas de controle de qualidade busca assegurar que qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, seja rapidamente identificada e corrigida. Isso é de fundamental importância para criar um ambiente de trabalho mais equitativo, onde as mulheres possam competir em condições justas, sem serem prejudicadas por algoritmos ou sistemas automatizados que possam reproduzir preconceitos de gênero. No contexto brasileiro, a Lei nº 14.611/2023 reforça essa necessidade ao impor a obrigatoriedade de divulgar informações sobre a representatividade feminina e a diferença salarial entre gêneros, uma medida que visa a reduzir as desigualdades e que, assim como o *AI Act*, busca assegurar que a inteligência artificial contribua para um mercado de trabalho mais inclusivo. No entanto, o desafio permanece em garantir que a exposição dos dados pessoais não seja meramente formal, mas acompanhada de ações efetivas que combatam os problemas estruturais que ainda afetam a participação feminina no mercado de trabalho.

Nesse aspecto, a regulamentação da IA é particularmente relevante para as mulheres, que historicamente enfrentam desafios adicionais no mercado de trabalho. Sistemas de IA treinados com dados históricos podem reproduzir padrões de discriminação de gênero, exacerbando as desigualdades existentes. Por isso, o *AI Act* busca assegurar que as mulheres não sejam prejudicadas por tecnologias que, se não devidamente reguladas, podem perpetuar ou até agravar as disparidades de gênero no ambiente de trabalho.

Sendo assim, tanto a LGPD quanto o *AI Act* representam avanços significativos na proteção do trabalho da mulher, trazendo novas ferramentas para combater a discriminação e promover a equidade no mercado de trabalho. Ao

garantir que dados pessoais sejam tratados de forma ética e transparente, e que as tecnologias de IA sejam utilizadas de maneira justa e sem vieses, essas legislações contribuem para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo para todos.

4 Considerações finais

Os dados fornecidos pelo IBGE e pelo MTE revelam uma disparidade significativa na remuneração entre homens e mulheres, com as mulheres ganhando, em média, cerca de 20% a menos do que os homens.

Esse parâmetro objetivo evidenciou a necessidade de criar normas específicas para combater essas distorções e discriminações salariais, resultando na promulgação da Lei nº 14.611/2023, conhecida como "Lei da Igualdade Salarial". O principal objetivo dessa lei é promover a equidade salarial, exigindo a exposição pública dos critérios remuneratórios, especialmente em empresas com 100 ou mais trabalhadores.

Essa transparência, que pode ser alcançada por meio de plataformas virtuais, reduz a possibilidade de critérios subjetivos que perpetuem práticas desiguais. No entanto, estes dados coletados, dados sensíveis, devem ser tratados com o devido cuidado que os direitos fundamentais das trabalhadoras exigem, visto que aqui fica claro um possível enfrentamento entre transparência e privacidade no âmbito de uma política pública de incremento do mercado de trabalho feminino.

Neste ponto, marco legislativo relevante é a Lei nº 13.709/2018, a "Lei Geral de Proteção de Dados" (LGPD), que, no contexto do mercado de trabalho feminino, visa a proteger a privacidade dos dados através da anonimização e prevenir a discriminação algorítmica. A LGPD desempenha um papel importante na regulação do tratamento de dados pessoais, garantindo que esses dados não sejam utilizados para reforçar desigualdades de gênero no ambiente de trabalho.

Ambas as leis, a "Lei da Igualdade Salarial" e a LGPD, se bem implementadas, estão em sintonia com os padrões internacionais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, 8 e 10, que buscam promover a igualdade de gênero, o trabalho decente e o crescimento econômico, além de reduzir as desigualdades. No contexto global, essas leis se conectam com iniciativas como o *AI Act* da União Europeia, que regula o uso da inteligência artificial no mercado de trabalho, incluindo o feminino, contribuindo para a diminuição das desigualdades em um mundo cada vez mais digitalizado.

Finalmente, já se observam práticas empresariais que promovem tanto a LGPD quanto a "Lei da Igualdade Salarial", refletindo um compromisso crescente com a criação de oportunidades de mudança e a superação dos desa-

fios no mercado de trabalho feminino no Brasil. Essas iniciativas representam avanços significativos na busca por um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para todos.

Referências

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. *In*: BARZOTTO, Luciane Cardoso (coord.). *Trabalho e igualdade*: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

BASAN, Arthur Pinheiro. Art. 5. *In*: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (coord.). *Comentários à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Indaiatuba: Foco, 2022. *E-book.*

BIONI, Bruno. *Proteção de dados pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

BRASIL. *Decreto nº 11.795/2023*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm. Acesso em: 21 ago. 2024d.

BRASIL. *Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023*. Lei de Igualdade Salarial. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 21 ago. 2024c.

BRASIL. *Portaria MTE nº 3.714/2023*. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.714-de-24-de-novembro-de-2023-525914843. Acesso em: 21 ago. 2024b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 7.612*. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Protocolo em 13/3/2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6872866. Acesso em: 20 ago. 2024a.

CARLOTO, Selma. *Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios.* Leme, SP: Mizuno, 2023.

DONEDA, Danilo. *Da privacidade à proteção de dados pessoais*. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. *E-book.*

FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura. Discriminação por algoritmos de inteligência artificial: a responsabilidade civil, os vieses e o exemplo das tecnologias baseadas em luminâncias. *In*: BARBOSA, Mafalda Miranda *et. al. Direito digital e inteligência artificial*: diálogos entre Brasil e Europa. Indaiatuba: Foco, 2021.

GOOGLE. *Nosso relatório de transparência salarial*. Disponível em: https://blog.google/intl/pt-br/produtos/nosso-relatorio-de-transparencia-salarial-de-2022. Acesso em: 21 ago. 2024.

GOULART, Guilherme Damasio. Art. 20. *In*: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (coord.). *Comentários à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Indaiatuba: Foco, 2022. *E-book.*

IBGE. *Características adicionais do mercado de trabalho 2023.* Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102092_informativo.pdf. Acesso em: 18 ago. 2024.

JUNQUEIRA, Thiago. *Tratamento de dados pessoais e discriminação algorítmica nos seguros*. São Paulo: Thomson Reuters, 2020. *E-book.*

LINDOSO, Maria Cristine Branco. *Discriminação de gênero no tratamento automatizado de dados pessoais*: como a automatização incorpora vieses de gênero e perpetua a discriminação de mulheres. Rio de Janeiro: Processo, 2021.

MONDENESI, Pedro. Art. 46. *In*: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (coord.). *Comentários à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Indaiatuba: Foco, 2022. *E-book.*

MOREIRA, Teresa Coelho. A discriminação algorítmica. *In*: CARLOTO, Selma. *Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho*. Leme: Mizuno, 2022.

MTE. *Apresentação do relatório de transparência salarial*. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Relat%C3%B3rio%20de%20Transpar%C3%AAncia%20Salarial/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Transpar%C3%AAncia%20Salarial%20Agregado%20250324.pdf. Acesso em: 17 ago. 2024.

MULHOLLAND, Caitlin; FRAJHOF, Isabella Z. Inteligência artificial e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais: breves anotações sobre o direito a explicação perante a tomada de decisões por meio de *machine learning*. *In*: FRAZÃO, Ana; MULHOLLAND, Caitlin (coord.). *Inteligência artificial e direito*: ética regulação e responsabilidade. São Paulo: Thomson Reuters, 2019.

NIKLAS, Jedrzej. Poland: Government to scrap controversial unemployment scoring system. *Algorithm Watch*, 16 abr. 2019. Disponível em: https://algorithmwatch.org/en/poland-government-to-scrap-controversial-unemployment-scoring-system. Acesso em: 25 ago. 2024.

OIT. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo 2024.* Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_908142.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

SOUZA, Carlos Affonso; PERRONE, Christian; MAGRANI, Eduardo. O direito à explicação entre a experiência europeia e sua positivação na LGPD. *In*: BIONI, Bruno *et al.* (coord.). *Tratado de proteção de dados pessoais*. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

UNIÃO EUROPEIA. *Lei de Inteligência Artificial*: resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 13 de março de 2024, sobre uma proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (Lei da Inteligência Artificial) e altera determinados atos legislativos da União (COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106(COD)). 2024. Disponível em: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-24-2024-INIT/pt/pdf. Acesso em: 15 maio 2024.

Como citar este texto:
BARZOTTO, Luciane Cardoso; RODRIGUES, Adroaldo Jr. Vidal; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O mercado de trabalho feminino e o mundo digital: a Lei de Igualdade Salarial, a LGPD e o *AI Act*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 195-207, out./dez. 2024.

MEDIAÇÃO E TEORIA DOS JOGOS: UM DIÁLOGO EM BUSCA DA EFICIÊNCIA NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

MEDIATION AND GAME THEORY: A DIALOGUE FOR EFFICIENT CONFLICT RESOLUTION

Breno Medeiros[1]
Veronica Ribeiro Saraiva[2]

RESUMO: O artigo explora a aplicação da Teoria dos Jogos na resolução de conflitos empresariais, focando na mediação como ferramenta para alcançar soluções consensuais e eficientes. A Teoria dos Jogos, com seus conceitos como "Equilíbrio de Nash" e o "Dilema do Prisioneiro", auxilia na análise estratégica das interações entre as partes, identificando estratégias dominantes e oportunidades de cooperação. O artigo defende a incorporação da Teoria dos Jogos na prática da mediação, visando a um ambiente empresarial mais harmonioso, onde os conflitos sejam encarados como oportunidades de crescimento.

PALAVRAS-CHAVE: teoria dos jogos; mediação; conflitos empresariais; cooperação.

ABSTRACT: This paper explores the application of Game Theory to the resolution of business conflicts, focusing on mediation as a tool for achieving consensual and efficient solutions. Game Theory, with its concepts such as "Nash Equilibrium" and the "Prisoner's Dilemma", helps in the strategic analysis of interactions between parties, identifying dominant strategies and opportunities for cooperation. The study advocates the incorporation of Game Theory into mediation practice, with the aim of creating a more harmonious business environment in which conflicts are seen as opportunities for growth.

KEYWORDS: game theory; mediation; business conflicts; cooperation.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Conflitos empresariais; 3 Teoria dos Jogos; 4 Aplicação da Teoria dos Jogos na mediação para a resolução de conflitos empresariais; 5 Considerações finais; Referências.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor em Direito pela Universidade 9 de Julho – Uninove; pós-graduado em Engenharia da Qualidade – MBA – Master Business Administration – pela Universidade de São Paulo – USP; graduado em Direito pela Universidade Federal do Paraná; membro fundador da Academia Brasileira de Direito Portuário e Marítimo; professor e palestrante. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2518980276806811. E-mail: gmbm@tst.jus.br.*

2 *Juíza do trabalho substituta no TRT da 17ª Região; mestre em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo; mestranda em Direito pela Universidade Nove de Julho; MBA em Direito e Economia pela Fundação Getulio Vargas. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9517524973064770. E-mail: veronica.saraiva@trtes.jus.br.*

Recebido em: 9/9/2024
Aprovado em: 14/9/2024

1 Introdução

No dinâmico e complexo universo empresarial, em que as relações se entrelaçam numa teia de negociações, parcerias e concorrências, o surgimento de conflitos é uma realidade inevitável. Eles podem emergir de divergências entre sócios, disputas com *stakeholders* externos, choques culturais em fusões e aquisições, ou até mesmo de crises macroeconômicas que impactam todo o setor, o que representa um desafio constante para a saúde financeira e a longevidade das empresas. A forma como serão gerenciados e resolvidos poderá determinar o sucesso ou o fracasso de um empreendimento, influenciando não apenas seus resultados financeiros, mas também sua reputação, sua capacidade de inovação e sua sustentabilidade a longo prazo.

Tradicionalmente, a via judicial é o principal recurso para a resolução de conflitos empresariais. Embora fundamental para a garantia do Estado de Direito e a aplicação da justiça, o processo judicial muitas vezes se mostra moroso, oneroso e imprevisível, podendo inclusive agravar as tensões existentes entre as partes, corroendo relações comerciais valiosas e gerando um clima de incerteza e instabilidade. Diante desse cenário, a busca por mecanismos consensuais para a resolução de conflitos, que privilegiem a celeridade, a flexibilidade e a preservação das relações comerciais, torna-se cada vez mais imperativa.

Nesse contexto, a Teoria dos Jogos emerge como um arcabouço teórico promissor para a compreensão e resolução de conflitos empresariais a partir de suas análises estratégicas e foco na racionalidade dos agentes, já que permite modelar as interações entre as partes como um jogo, identificando os possíveis resultados, as estratégias dominantes, os pontos de equilíbrio e as oportunidades de cooperação, pois, ao desvendar a lógica por trás das decisões e dos comportamentos dos atores envolvidos, esse mecanismo oferece *insights* valiosos para a negociação, a mediação e a busca por soluções mutuamente benéficas, que levem em consideração não apenas os interesses individuais, mas também o bem comum e a sustentabilidade das relações empresariais.

Diante dessas considerações, este artigo se propõe a aprofundar a interface entre a Teoria dos Jogos e a mediação para a resolução de conflitos empresariais, explorando como os conceitos da teoria podem ser aplicados na prática para fomentar a cooperação, a comunicação e a busca por soluções ganha-ganha, sobretudo a identificação de interesses comuns para a construção de acordos sustentáveis. Abordaremos também as potencialidades da aplicação da Teoria dos Jogos nesse contexto, buscando contribuir para o desenvolvimento de práticas mais eficazes de gestão de conflitos e para a construção de um ambiente empresarial mais harmonioso, colaborativo e próspero.

2 Conflitos empresariais

Os conflitos são inerentes às relações humanas e o âmbito empresarial não é exceção. Ricardo Goretti (2021, p. 273) destaca que todo relacionamento, seja ele econômico, social ou político, envolve um embate de forças que podem ser convergentes ou divergentes. A harmonia surge da confluência, enquanto o conflito emerge da divergência. Essa dinâmica se aplica também aos interesses individuais, que podem se alinhar ou colidir, gerando impasses que clamam por resolução. Para alcançar a pacificação, é crucial compreender as raízes do conflito, buscando soluções que estanquem o confronto e previnam a violência.

No contexto empresarial, os conflitos se manifestam de maneira peculiar. A formação de uma empresa demanda a união de interesses em torno de um objetivo comum, a chamada *affectio societatis*[3]. No entanto, essa convergência inicial pode se transformar em divergência ao longo do tempo, à medida que surgem conflitos entre os sócios e entre sociedades, impactando o desenvolvimento dos negócios e a produtividade.

Esses conflitos societários são diversos e complexos. Podem surgir de divergências de opinião sobre a gestão do negócio, como a integralização do capital social, o cumprimento de deveres contratuais, a lealdade e probidade, a legalidade das ações, decisões estratégicas e até mesmo crises de mercado. A resolução desses conflitos, embora garantida pela via judicial, muitas vezes se mostra onerosa, morosa e potencialmente prejudicial à estabilidade da empresa. Além disso, o desgaste emocional e a quebra de confiança entre os sócios podem ser irreparáveis, afetando o clima organizacional e a imagem da empresa perante o mercado, sendo relevante ressaltar que os conflitos societários podem se manifestar em diferentes níveis, desde disputas entre sócios minoritários e majoritários até conflitos entre administradores e o conselho de administração.

Diante disso, a busca por outros meios de solução de conflitos se apresenta como uma alternativa promissora. Sobre o tema, Francisco de Mesquita Laux (2018, p. 19) ressalta que a negociação, a conciliação, a mediação e a arbitragem podem levar a soluções mais rápidas e eficazes, promovendo a pacificação social de forma mais efetiva que a decisão judicial impositiva, bem como defende que a utilização dos referidos meios também se alinha à tendência global de desjudicialização, que visa a desafogar o sistema judiciário e estimular a autonomia das partes na resolução de seus conflitos, além de permitir que as partes mantenham o controle sobre o processo de resolução, o que pode levar a soluções mais criativas e personalizadas, adaptadas às necessidades específicas de cada caso.

---

3 Segundo Gladston Mamede (2022, p. 79), "a contratação da sociedade exige comprometimento de seus sócios, não apenas com o cumprimento das cláusulas avençadas, mas igualmente um comportamento compatível com a constituição de uma coletividade com objetivos econômicos".

O Código de Processo Civil (CPC) reconhece e incentiva a utilização da consensualidade, abrindo o leque de opções para a resolução de conflitos empresariais, tendo, no § 3º do seu art. 3º, incentivado os juízes, os advogados, os defensores públicos e os membros do Ministério Público a promoverem os métodos de solução consensual de conflitos, inclusive no curso do processo judicial, além de o Código ter pontuado entre os arts. 165 a 175 as disposições sobre a atuação de conciliadores e mediadores judiciais na resolução de litígios.

Dentre os métodos previstos no CPC, a conciliação é uma ferramenta versátil indicada para casos sem vínculo prévio entre as partes, podendo ser aplicada em diferentes fases: antes de iniciar um processo judicial, durante o seu andamento ou mesmo após uma decisão final. Nessa abordagem, um terceiro imparcial (o conciliador) apresenta opções para solucionar a disputa e, em conjunto com as partes envolvidas, busca um ponto de acordo.

Já a mediação visa a restabelecer a comunicação entre as partes que já possuem um relacionamento, sendo particularmente adequada para conflitos societários em que existe um vínculo prévio entre os sócios e, nesse caso, o mediador atua como um facilitador, auxiliando as partes a encontrarem soluções mutuamente satisfatórias. O método da mediação também pode ser utilizado em conflitos entre empresas e seus clientes, fornecedores ou colaboradores, contribuindo para a manutenção de relações comerciais saudáveis.

Por fim, a arbitragem possibilita a escolha de um árbitro, especialista no assunto em questão, para julgar o caso, seguindo um procedimento distinto do judicial, mas garantindo o contraditório e a ampla defesa. A arbitragem é frequentemente utilizada em contratos empresariais, oferecendo maior celeridade e confidencialidade na resolução de disputas, o que pode ser crucial em casos que envolvem informações sensíveis ou estratégicas.

A escolha do método mais adequado dependerá das características específicas do conflito, das partes envolvidas, dos seus interesses e do estágio em que a pendência se encontra, sendo fundamental que as empresas desenvolvam uma cultura de prevenção e gestão de conflitos, incentivando o diálogo aberto, a transparência e a busca por soluções colaborativas. A capacitação de gestores e colaboradores em técnicas de negociação e comunicação também é essencial para lidar com situações de conflito de forma construtiva, sendo importante reconhecer que o Judiciário é apenas uma das alternativas, uma vez que os meios consensuais ora listados oferecem vantagens significativas em termos de celeridade, eficácia, preservação das relações empresariais e promoção de um ambiente de negócios mais colaborativo e harmonioso.

Inclusive, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), em seu *Código de Melhores Práticas* (2023, p. 25), sugere a adoção de métodos alternativos de resolução de conflitos, como a mediação e a conciliação, para

solucionar controvérsias de forma rápida e eficiente, tanto no âmbito interno da organização quanto em disputas com terceiros. Boas práticas nesse âmbito transformam princípios em ações concretas, alinhando interesses para preservar e aumentar, em longo prazo, o valor da empresa, facilitando o acesso a recursos e contribuindo para uma gestão de qualidade, longevidade e benefício coletivo, sendo que a governança é um pilar essencial do conceito ESG (sigla em inglês para *Environmental, Social and Governance*), que abrange critérios ambientais, sociais e de governança adotados pelas empresas para uma atuação mais responsável. Nesse sentido, uma governança eficaz permite à empresa otimizar seu desempenho por meio de uma gestão eficiente, decisões bem fundamentadas e transparência nas relações com acionistas e demais partes, a fim de alcançar bons resultados com foco no futuro da organização e na responsabilidade social.

Desse modo, o estudo e a aplicação estratégica de mecanismos para além da judicialização dos conflitos, sobretudo com o auxílio de ferramentas como a Teoria dos Jogos – que analisa as interações estratégicas entre os indivíduos –, são medidas cruciais para a promoção da paz social no ambiente empresarial, conciliando os interesses individuais com a função social da empresa para a proteção e ganho de valor no longo prazo, facilitando o acesso a recursos e promovendo uma gestão eficiente, sustentável e que beneficie a todos os envolvidos.

Em suma, não há como fugir de conflitos no âmbito empresarial, necessitando-se de uma gestão eficaz a partir de uma abordagem multifacetada, que combine a prevenção, a negociação e, quando necessário, a utilização da consensualidade para sua resolução e, ao adotar uma postura proativa e investir em uma cultura de resolução pacífica de conflitos, as empresas podem transformar os desafios em oportunidades de aprendizado e crescimento, fortalecendo sua resiliência e competitividade no mercado. Afinal, um ambiente de trabalho harmonioso e colaborativo é fundamental para o sucesso e a sustentabilidade de qualquer organização.

3 Teoria dos Jogos

A Teoria dos Jogos[4], enraizada na matemática aplicada e na economia, oferece uma estrutura para analisar situações de conflito e cooperação entre indivíduos ou instituições. O cerne da teoria reside no estudo da tensão entre a racionalidade individual e a coletiva, examinando como as decisões de um indivíduo podem influenciar e serem influenciadas pelas decisões dos outros. A premissa fundamental é que os indivíduos, ou "jogadores", agem de forma

4 O histórico sobre o estudo dos jogos e, por consequência sobre a Teoria dos Jogos, pode ser conferida em Almeida (2003, p. 176 *et seq.*).

racional, buscando maximizar seus próprios ganhos ou minimizar suas perdas, levando em consideração as possíveis ações dos demais jogadores.

Sobre o assunto, Sílvio Barros Pereira (2014, p. 15) afirma que na Teoria dos Jogos estudam-se técnicas para analisar situações de conflito envolvendo a participação de dois ou mais indivíduos (inclusive instituições), sendo que o resultado da conduta de um deles terá relação com sua própria ação e também com a ação dos outros conflitantes.

Ela opera com diversos conceitos-chave que auxiliam na compreensão das interações estratégicas:

a) Jogadores: são os indivíduos ou entidades envolvidos na situação de conflito ou cooperação.

b) Estratégias: são os planos de ação que cada jogador pode adotar em resposta às ações dos outros jogadores.

c) *Payoffs*: são os resultados ou recompensas que cada jogador obtém, dependendo das estratégias escolhidas por todos os jogadores.

d) Equilíbrio de Nash: é um conceito central na Teoria dos Jogos, proposto por John Forbes Nash Jr. em sua tese *Non-Cooperative Games* (Jogos Não Cooperativos), publicada em 1951. O Equilíbrio de Nash ocorre quando nenhum jogador tem incentivo para mudar sua estratégia, dado que os outros jogadores também mantêm suas estratégias inalteradas. Em outras palavras, trata-se de uma situação em que cada jogador está fazendo o melhor que pode, considerando as ações dos outros jogadores.

e) Jogos Cooperativos e Não Cooperativos: jogos cooperativos permitem que os jogadores formem coalizões e façam acordos vinculativos, enquanto jogos não cooperativos se concentram na interação estratégica entre jogadores individuais que buscam maximizar seus próprios interesses.

f) Soma Zero e Soma Não Zero: em jogos de soma zero, o ganho de um jogador implica necessariamente a perda de outro jogador, de modo que a soma total dos ganhos e perdas é sempre zero. Em jogos de soma não zero pode ser que todos os jogadores obtenham ganhos ou perdas, sendo que a soma total dos resultados pode ser positiva ou negativa.

Portanto, denota-se que se trata de uma teoria que envolve um olhar pluridisciplinar sobre o comportamento do ser humano e apresenta as bases teóricas essenciais para entender o trato entre os envolvidos numa situação de disputa e, na oportuna definição de Jean Max Tavares, a Teoria dos Jogos pode ser vista como uma análise quantitativa de qualquer situação que envolva pelo menos duas partes em conflito, com o objetivo de indicar as estratégias ótimas para cada uma delas e alcançar os melhores resultados possíveis. [...] A Teoria

dos Jogos pressupõe que os jogadores estabeleçam um programa de jogo que lhes possibilite alcançar resultados ótimos sem deixar de levar em conta que os concorrentes também tentariam estabelecer planos similares (Tavares, 2012, p. 10 *et seq.*).

Segundo Fábio Portela Lopes de Almeida (2003, p. 176), a Teoria dos Jogos nasceu no âmbito da ciência da economia, através da obra *Theory of Games and Economic Behavior* (Teoria dos Jogos e Comportamento Econômico), em 1944, do matemático John von Neumann e do economista Oskar Morgenstern, apresentada num livro que tratou de problemas triviais no contexto do comportamento econômico sob a análise de jogos de estratégia, uma vez que os autores observaram que alguns princípios matemáticos aplicados em jogos de estratégia coincidiam com problemas típicos de comportamento econômico. No entanto, apesar das estratégias abordadas na teoria terem sido adotadas em outras áreas de estudos, ela sofreu diversas refutações até que o matemático John Nash foi laureado com o Prêmio Nobel de Economia em 1994 com a sua mencionada tese sobre os jogos não cooperativos (Souza, 2019, p. 139).

Segundo Thiago Oliveira Nascimento (2014, p. 13), Neumann se tornou um personagem importante da matemática, sendo até considerado como o pai da Teoria dos Jogos por alguns por ter sido o precursor nos estudos mais aprofundados sobre a teoria, tendo apresentado o seu esquema teórico, além de ter contribuído para a afirmação da economia como uma ciência exata (Vitale, 2017, p. 98) e de ter apresentado conceitos básicos como o *minimax*, *maximin* e jogo soma zero, ambos voltados para a competição (tais conceitos foram descritos na obra *Theory of Games and Economic Behavior*, de Neumann e Morgenstern*).*

Conforme Maria Luísa Perdigão Abrantes (2003, p. 56 e 73), os termos *minimax* e *maximin* relacionam-se com estratégias, sendo que, na primeira, o jogador decide pela opção que diminuirá o proveito do adversário, enquanto que, na segunda, o jogador, ao optar por uma ação ofensiva, poderia garantir a maximização do seu ganho mínimo. Outra contribuição de Neumann relativa a tais conceitos foi o fato de ter provado, em 1928, o teorema Minimax, em que há "sempre uma solução racional para um conflito bem definido entre dois indivíduos, cujos interesses são completamente opostos" (Oliveira *et al.*, 2010, p. 1063).

Abrantes (2004, p. 27) também apontou que a ideia de jogo soma zero apresentada por Neumann relaciona-se com competições em que há a presença de dois jogadores com interesses divergentes, sendo que o ganho de um implicará a derrota do outro ou o jogo será encerrado sem nenhum saldo. Nesse sentido, cada jogador escolherá uma estratégia pura e a solução do jogo envolverá a soma dos jogos envolvidos. Um exemplo de jogo soma zero é o dilema do prisioneiro, que será analisado ao longo da pesquisa.

Pelo que se observa, a competição para Neumann garantiria a possibilidade de maximizar os ganhos particulares; todavia, consoante Carla Maria Franco Lameira Vitale e Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva (2017, p. 99), em 1950, o matemático norte-americano John Nash, aluno de Neumann na Universidade de *Princeton*, nos Estados Unidos, revolucionou a teoria do seu professor ao introduzir o elemento cooperação e a ideia de equilíbrio como meios de maximizar os ganhos individuais.

Sobre o assunto, consta no *Manual de Mediação Judicial* (Azevedo, 2016, p. 63) do Conselho Nacional de Justiça que o Equilíbrio de Nash envolve um combinado de estratégias a serem escolhidas pelos jogadores a fim de que nenhum fizesse melhor, caso escolhessem uma outra opção, conforme a estratégia escolhida por outro jogador, isto é, a estratégia de um jogador envolverá a melhor resposta à estratégia do outro, sendo que o equilíbrio envolve a melhor decisão possível.

Trata-se de uma teoria que encontra aplicações em uma ampla gama de campos, incluindo: a economia (análise de mercados, oligopólios, leilões, negociações e tomada de decisões em contextos econômicos), as ciências políticas (estudo de eleições, conflitos internacionais, formação de coalizões e políticas públicas), a biologia (análise de comportamentos estratégicos em animais, como a competição por recursos e a seleção sexual), a psicologia (compreensão da tomada de decisão, cooperação e competição em contextos sociais) e a resolução de conflitos, pois oferece *insights* valiosos para a mediação e negociação em disputas, auxiliando na identificação de estratégias que podem levar a resultados mutuamente benéficos.

Especificamente em relação à resolução de conflitos empresariais, essa teoria permite modelar as interações entre as partes envolvidas no conflito, representando suas possíveis ações, estratégias e os resultados associados a cada combinação de escolhas e ao se analisar o "jogo" será possível identificar os interesses, motivações e objetivos de cada parte, o que auxiliará na compreensão da raiz do conflito e na busca por soluções mutuamente benéficas, bem como se permite antecipar os possíveis cenários e resultados do conflito, auxiliando na tomada de decisões estratégicas e na busca por soluções que minimizem perdas e maximizem ganhos para todos.

Um dos exemplos mais conhecidos da Teoria dos Jogos é o Dilema do Prisioneiro, que ilustra como a busca racional pelo interesse próprio pode levar a um resultado pior para todos os envolvidos.

O dilema consiste na situação hipotética de dois homens, suspeitos de terem violado conjuntamente a lei, são interrogados simultaneamente (e em salas diferentes) pela polícia. A polícia não tem evidências para que ambos sejam condenados pela autoria do crime e planeja recomendar a sentença de

um ano de prisão a ambos, se eles não aceitarem o acordo. De outro lado, oferece a cada um dos suspeitos um acordo: se ele testemunhar contra o outro suspeito, ficará livre da prisão, e o outro deverá cumprir a pena de três anos. Ainda há uma terceira opção: se os dois aceitarem o acordo e testemunharem contra o companheiro, serão sentenciados a dois anos de prisão (Azevedo, 2016, p. 62 *et seq.*).

Nesse cenário hipotético, dois suspeitos de um crime são presos e interrogados separadamente. Cada um tem a opção de confessar ou permanecer em silêncio. Se ambos confessarem, recebem uma pena moderada. Se um confessar e o outro permanecer em silêncio, o confessante é libertado e o outro recebe uma pena severa. Se ambos permanecerem em silêncio, recebem uma pena leve. O dilema reside no fato de que, independentemente da escolha do outro prisioneiro, a melhor estratégia individual é confessar. No entanto, se ambos agirem racionalmente dessa forma, acabam com uma pena moderada, enquanto poderiam ter obtido uma pena leve se tivessem cooperado e permanecido em silêncio.

Logo, observa-se que, mesmo os indivíduos buscando o que é melhor para cada um, há a possibilidade de se atingir um resultado que não melhoraria a situação de ambos, mas, quando se admite mais de uma rodada e a interação entre os envolvidos, possibilita-se a conversa sobre melhores estratégias, isto é, pode haver cooperação entre os conflitantes e, sob a perspectiva de Nash, ambos poderão atingir a maximização dos ganhos individuais a partir da cooperação.

A utilização das estratégias da Teoria dos Jogos no dilema do prisioneiro é um dos exemplos mais difundidos, mas há outros exemplos de jogos estratégicos[5] que descrevem como a interação entre os indivíduos pode surtir melhorias para todos do grupo e, por consequência, ser adotada uma solução melhor para todos os conflitantes; todavia, ressalta-se que não há uma resposta correta para resolver o dilema, mas busca-se algo que seja bom para todos os envolvidos, sobretudo a partir da cooperação em um ambiente em que sequer haveria a tentativa de comunicação com a permanência da competição e possibilidade da soma zero. Reforça-se que o Equilíbrio de Nash expandiu o escopo da Teoria dos Jogos, mostrando que, mesmo em situações de competição, a busca por estratégias que beneficiem todos os jogadores pode levar a resultados mais favoráveis do que a simples busca pelo interesse próprio.

5 Nascimento (2014, p. 31-38), em sua dissertação de mestrado, listou os seguintes dilemas para demonstrar que existem outros além do dilema do prisioneiro para tratar da interação e estratégias que podem ser utilizadas pelos jogadores para a resolução da competição: jogo das moedas, jogo dos gestores de um bar, pôquer simplificado e o jogo das três cartas. Enquanto Andrade (2014, p. 42) apontou que podem haver dilemas envolvendo duas pessoas, tais como o dilema do prisioneiro, dilema da confiança e o dilema do covarde, ou envolvendo n-pessoas, tais como o dilema dos bens públicos e o dilema dos bens comuns.

Conforme o exposto, a modelagem dos jogos oferece ferramentas analíticas poderosas para a compreensão e resolução de conflitos, pois permite identificar os possíveis resultados, avaliar as diferentes estratégias e buscar soluções que maximizem os ganhos para todos no âmbito empresarial e suas relações entre sócios e entre pessoas jurídicas. Trata-se, pois, de um mecanismo aplicável para a mediação de conflitos empresariais ao poder auxiliar o mediador a entender as motivações e interesses das partes, facilitando a comunicação e a busca por acordos mutuamente satisfatórios.

Em resumo, a análise estratégica baseada em jogos é uma disciplina rica e profunda, que oferece uma perspectiva única sobre as ações humanas em contextos de conflito e colaboração. Seus conceitos e ferramentas analíticas encontram aplicações em diversas áreas do conhecimento, permitindo a compreensão de fenômenos complexos e a busca por soluções eficazes em situações que envolvem interações estratégicas.

4 Aplicação da Teoria dos Jogos na mediação para a resolução de conflitos empresariais

Consoante as reflexões de Renata Mota Maciel Dezem, Renata de Oliveira Bassetto Ruiz e André Luiz Mattos de Oliveira (2018, p. 320), a atual função social da empresa vai além da função social dos bens de produção para também abarcar os benefícios empresariais, como a obtenção de lucros para os acionistas, benesses para os trabalhadores e melhoria do ambiente social em que a empresa se insere, de onde se extrai a importância social e econômica das empresas de um modo geral.

Com efeito, a boa saúde empresarial influencia tanto os membros internos (sócios, acionistas e trabalhadores), quanto os externos (clientes e sociedade em geral) e, sendo o conflito algo inerente à sociedade, a busca de soluções mais céleres e eficientes, em comparação às soluções judiciais, para os conflitos societários, quais sejam, as soluções consensuais ou através da arbitragem, faz com que a empresa retome seus eixos e permaneça gerando benefícios para todos. É nesse contexto que a Teoria dos Jogos se apresenta como estratégia na mediação de conflitos empresariais, haja vista que os envolvidos geralmente possuem um vínculo anterior, cabendo ao mediador auxiliar as partes na compreensão das questões e dos interesses em conflito, buscando-se o restabelecimento da comunicação e identificação por parte dos próprios conflitantes das soluções que poderão proporcionar benefícios mútuos, na forma do art. 165, § 3º, do CPC:

> Art. 165. [...]
>
> § 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses

> em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

A mediação poderá envolver todo o conflito ou parte dele e será conduzida sob os princípios da imparcialidade do mediador, isonomia entre as partes, oralidade, informalidade, autonomia da vontade das partes, busca do consenso, confidencialidade e boa-fé, conforme disciplina o art. 2º da Lei nº 13.140/2015:

> Art. 2º A mediação será orientada pelos seguintes princípios:
>
> I – imparcialidade do mediador;
>
> II – isonomia entre as partes;
>
> III – oralidade;
>
> IV – informalidade;
>
> V – autonomia da vontade das partes;
>
> VI – busca do consenso;
>
> VII – confidencialidade;
>
> VIII – boa-fé.

Oportuno ressaltar os princípios da informalidade e da confidencialidade, haja vista que o procedimento é flexível, não se adotando posturas rígidas e burocráticas (flexibilidade procedimental, o que também promove a cooperação entre os envolvidos), além do fato de os conflitos empresariais poderem envolver questões-chave, cuja publicidade poderia acirrar a disputa entre os envolvidos e, até mesmo, gerar maiores prejuízos (como a revelação de segredos empresariais).

Logo, o conteúdo sensível da sessão de mediação ficará sob sigilo (e tal dever recai sobre todos os participantes, inclusive o mediador), de modo que eventual publicação do acordo deve preservar esse conteúdo, sobretudo na hipótese de processo judicial, salvo convenção entre as partes ou na hipótese de conhecimento de prática delituosa (Brasil, 2019, p. 29 *et seq.*).

Importa referir que faz parte do papel do mediador a aproximação dos envolvidos a fim de que eles próprios construam a melhor solução para o impasse, uma vez que a manutenção do relacionamento empresarial é de interesse geral, em face da função social da empresa.

Conforme já mencionado, a Teoria dos Jogos originou-se na seara da matemática aplicada e na economia e buscou estudar a tensão entre a racionalidade individual e a coletiva, sobretudo em questões relacionadas com dilemas sociais nos quais um comportamento individual racional pode levar a uma situação em que todos não ganhem, sendo, pois, necessário que os partícipes adotem estratégias que poderão levar ao ganho de todo o grupo, isto é, analisa-se a

conduta individual em relação à expectativa de comportamento daquele com quem se interage, tendo como premissa basilar a racionalidade das decisões.

A teoria em questão, ao orbitar a interação de indivíduos em disputa, permite a extração de estratégias aplicáveis às mais diversas áreas, alcançando, conforme já foi explanado em linhas anteriores, o campo de resolução de conflitos, possibilitando o vislumbre das melhores opções, em dadas condições, disponíveis ao jogador. Portanto, torna-se mais uma ferramenta para análise de condutas de indivíduos em conflitos com foco em dois tópicos relevantes: a cooperação e a competição, sendo que as atitudes cooperativas possibilitam benefícios recíprocos, enquanto que as competitivas objetivam questões pessoais.

Para ilustrar, traz-se à baila uma situação hipotética de uso da Teoria dos Jogos para a resolução de um conflito entre os sócios envolvendo a venda de um ativo da pessoa jurídica.

Situação: Uma empresa possui um ativo valioso (ex.: um terreno) e dois sócios, Ana e Bruno, discordam sobre a venda, pois Ana quer vender imediatamente para investir em outro negócio, enquanto Bruno prefere manter o ativo, acreditando em sua valorização futura.

Ao se aplicar a Teoria dos Jogos, temos os jogadores Ana e Bruno, cujas respectivas ações são:

a) Ana: Vender ou manter.

b) Bruno: Vender ou manter.

No entanto, os resultados dependerão da combinação das ações e de fatores externos (ex.: valorização do ativo), conforme o seguinte exemplo de matriz de resultados (simplificada):

	Bruno: Vender	Bruno: Manter
Ana: Vender	Lucro dividido	Ana investe, Bruno frustrado
Ana: Manter	Bruno frustrado	Potencial valorização ou perda de oportunidade

Ao se analisar as estratégias, observa-se que, em relação ao Equilíbrio de Nash, não há um equilíbrio óbvio, pois o melhor resultado para cada um depende da ação do outro; já no que tange aos interesses e motivações dos jogadores observa-se que Ana busca um retorno rápido para novo investimento, tolerando-se um risco moderado (hipótese) e Bruno acredita em alto retorno futuro e é avesso a risco (hipótese). Em uma mesa de negociação e cooperação, o mediador deverá favorecer a comunicação entre os envolvidos a fim de eles discutirem abertamente seus interesses e expectativas, podendo sugerir soluções mutuamente benéficas, como a venda parcial do ativo para Ana investir, mantendo o restante para Bruno, bem como um financiamento externo para

o novo negócio pretendido por Ana, permitindo-se manter o ativo na pessoa jurídica, além de um acordo com cláusulas para uma venda futura com preço mínimo garantido para Bruno, protegendo-o de desvalorização.

Logo, baseando-se no que foi descrito até então sobre a utilização da Teoria dos Jogos como estratégia na mediação para resolução de conflitos empresariais, no caso de Ana e Bruno, buscou-se compreender a perspectiva do outro ao se entender as motivações e riscos de cada decisão (qual o motivo da divergência entre os sócios quanto à venda do ativo); avaliar as opções e possíveis resultados de cada combinação de ações, cabendo também ao mediador fomentar o diálogo e também sugerir possibilidades; negociar de forma estratégica a fim de buscar soluções interessantes para ambos, em vez de um impor sua vontade sobre o outro (como é o caso do jogo soma-zero) e, por fim, buscar um acordo cuja solução maximize os ganhos para a empresa e minimize o conflito entre os sócios.

Logo, ainda sobre a perspectiva teórica do assunto, Sílvio Barros Pereira (2014, p. 15) afirma que na Teoria dos Jogos estudam-se técnicas para analisar situações de conflito envolvendo a participação de dois ou mais indivíduos (inclusive instituições), sendo que o resultado da conduta de um deles terá relação com sua própria ação e também com a ação dos outros conflitantes. Nesse sentido, o mote do estudo é o exame do peso do comportamento dos envolvidos frente às decisões tomadas rumo à resolução do problema, partindo-se da premissa de que cada decisão gerará consequências, impondo-se que a conduta seja realizada de forma racional e interessada no resultado (geralmente a que surtirá melhorias para cada um dos conflitantes). Conforme o exemplo ilustrativo, uma das soluções sugeridas foi a venda parcial do ativo empresarial, o que pode agradar a ambos os envolvidos, já que a sócia Ana precisa de recurso para investir em um novo negócio (expansão empresarial), mas o sócio Bruno acredita na valorização futura do ativo (quiçá um posicionamento mais tradicional e avesso ao risco).

Diante do exposto, demonstra-se que a teoria em apreço envolve um olhar multidisciplinar sobre o comportamento do ser humano e apresenta as bases teóricas essenciais para a compreensão do trato entre os envolvidos numa situação de disputa, sendo que a resolução do conflito via mediação poderá minimizá-lo, haja vista que os envolvidos podem tê-lo como um hiato no relacionamento, podendo optar pela permanência ou não dessa questão nevrálgica ou buscar uma solução em conjunto, permanecendo a relação jurídica, mas com o ponto conflituoso mais atenuado ou até mesmo resolvido, além de os envolvidos entenderem e aprenderem a lidar com os problemas relacionados à convivência.

Assim, a mediação sob a luz da Teoria dos Jogos busca a satisfação de todos os envolvidos, além da manutenção da relação social via cooperação

entre os conflitantes e, sobre o tema, André Gomma de Azevedo foi enfático ao tratar da importância dessa teoria para a mediação e para os demais meios autocompositivos, ao destacar que o método permite responder a questões complexas, pois, em relações continuadas, as partes tendem a ganhar quando optam por soluções cooperativas, "não por razões altruístas, mas visando à otimização de seus ganhos individuais" (Azevedo, 2016, p. 69).

Por fim, reforça-se que a utilização da mediação enquanto modalidade consensual de resolução de conflitos visa ao aperfeiçoamento do processo negocial a partir da interferência de um terceiro com poder limitado e não autoritário para auxiliar as partes, podendo se valer das estratégias originadas da Teoria dos Jogos para melhorar a interação entre os envolvidos (sócios entre si ou com a sociedade) e trazer soluções mais criativas e assertivas.

5 Considerações finais

A Teoria dos Jogos, com sua ênfase na racionalidade dos agentes e na busca por soluções ótimas, consolida-se como uma ferramenta poderosa e versátil para a busca da consensualidade nos conflitos empresariais, pois, ao modelar as interações entre as partes como um jogo, essa abordagem oferece um panorama esclarecedor sobre as motivações, as estratégias e os possíveis resultados, permitindo que os envolvidos compreendam melhor a dinâmica do conflito e tomem decisões mais informadas e estratégicas.

A sua aplicação na mediação de conflitos empresariais, em particular, demonstra um potencial transformador, pois o mediador pode se valer dessa estratégia para estimular a cooperação, a comunicação transparente e a criatividade viabilizando o atendimento dos interesses em jogo, além da identificação de objetivos comuns, para a construção de acordos justos e sustentáveis, além da preservação de relações comerciais, fomentando um ambiente de negócios mais colaborativo, ético e resiliente.

No entanto, é fundamental reconhecer que essa teoria não é uma fórmula mágica capaz de solucionar todos os conflitos empresariais, pois a complexidade das relações humanas, a assimetria de informações, a presença de emoções e a subjetividade inerente a cada situação podem limitar a aplicabilidade da teoria em determinados contextos e, desse modo, essa modelagem deve ser vista como um instrumento complementar, que, quando utilizado com sabedoria e discernimento pelas próprias partes (autocomposição) ou pelo terceiro condutor em conjunto com os envolvidos, pode potencializar os resultados da mediação e de outros meios alternativos de resolução de conflitos.

Apesar de suas limitações, a Teoria dos Jogos, com seu arcabouço teórico sólido e inspirador, oferece mais uma perspectiva para a compreensão e a gestão

de conflitos no mundo empresarial e seu uso estratégico para mapear o conflito e nortear soluções pode contribuir significativamente para a construção de um ambiente de negócios mais cooperativo.

Nessa ordem de ideias, este artigo buscou aprofundar a interface entre o uso da Teoria dos Jogos e a mediação, enquanto método para a resolução de conflitos empresariais, destacando o seu arcabouço teórico e a potencialidade dessa aplicação, acreditando-se que a pesquisa contínua e o desenvolvimento de novas abordagens nessa área são essenciais para aprimorar as práticas de gestão de conflitos, capacitar os profissionais envolvidos e construir um futuro empresarial mais harmonioso, colaborativo e próspero, em que os conflitos sejam vistos não como obstáculos, mas como oportunidades de crescimento, aprendizado e inovação.

Referências

ABRANTES, Maria Luísa Perdigão. *A teoria dos jogos e os oligopólios*. Luanda: Multitema, 2004.

ALMEIDA, Fábio Portela Lopes de. A teoria dos jogos: uma fundamentação teórica dos métodos de resolução de disputa. *In*: AZEVEDO, André Gomma de (org.). *Estudos de arbitragem, mediação e negociação*. Brasília: Grupos de Pesquisa, 2003. v. 2. p. 175-200.

ANDRADE, Adriana Maria Amado da Costa de. *A perspectiva sociológica da resolução de conflitos no estudo do comportamento frente às instituições*. 2014. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

DEZEM, Renata Mota Maciel; RUIZ, Renata de Oliveira Bassetto; OLIVEIRA, Renato Luiz Mattos de. Função social da empresa: concretização a partir da regulação da atividade empresarial. *Revista Prisma Jurídico*, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 313-330, 2018.

GORETTI, Ricardo. *Mediação e acesso à justiça*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). *Código das melhores práticas de governança corporativa.* 6. ed. São Paulo: IBGC, 2023. Disponível em: https://conhecimento.ibgc.org.br/. Acesso em: 23 set. 2024.

LAUX, Francisco de Mesquita. *Mediação empresarial* – aplicação de mecanismos alternativos para solução de disputas entre sócios. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

MAMEDE, Gladston. *Direito societário*: direito empresarial brasileiro. 14. ed. Barueri: Atlas, 2022.

NASCIMENTO, Thiago Oliveira. *Teoria dos jogos e a matemática no ensino médio*: introdução ao equilíbrio de Nash. 2014. Dissertação (Mestrado em Matemática) – Programa de Pós-Graduação em Matemática do Departamento de Matemática. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

OLIVEIRA, Fabrício Alves de; ARAÚJO, Maria Angélica; CÂMARA, Marcos Antônio da. O teorema Minimax de Von Neumann. *In*: *XXXIII Congresso Nacional de Matemática Aplicada e Computacional – CNMAC* 2010, 33, 2010, Águas de Lindóia. (Anais do CNMAC). SBMAC, 2010, v. 3, p. 1063-1064.

PEREIRA, Sílvio Barros. *Introdução à teoria dos jogos e a matemática no ensino médio*. Dissertação (Mestrado em Matemática) – Programa de Pós-Graduação em Matemática do Departamento de Matemática. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

SOUZA, Wellinton Angi Valin de; MALAVAZI, Mazílio Coronel. Teoria dos jogos*:* uma abordagem através da história e suas aplicações. *Revista Scientific Eletronic Arquives*, Sinop, v. 12, 2019.

TAKAHASHI, Bruno; ALMEIDA, Daldice Maria Santana de; GABBAY, Daniela Monteiro; ASPERTI, Maria Cecília de Araújo. *Manual de mediação e conciliação na Justiça Federal*. Brasília: Conselho da Justiça Federal, 2019.

TAVARES, Jean Max. *Teoria dos jogos aplicada à estratégia empresarial*. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

VITALE, Carla Maria Franco Lameira; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. Aplicação da teoria dos jogos na mediação de conflitos: o equilíbrio de Nash como estratégia de maximização de ganhos. *Revista Fonamec*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 94-110, maio 2017.

Como citar este texto:
MEDEIROS, Breno; SARAIVA, Veronica Ribeiro. Mediação e Teoria dos Jogos: um diálogo em busca da eficiência na resolução de conflitos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 208-223, out./dez. 2024.

DESASTRES NATURAIS E DIREITOS TRABALHISTAS: CONEXÕES ENTRE PRECARIZAÇÃO LABORAL, RACISMO AMBIENTAL E CAPITALISMO DE DESASTRE

NATURAL DISASTERS AND LABOR RIGHTS: CONNECTIONS BETWEEN JOB INSECURITY, ENVIRONMENTAL RACISM AND DISASTER CAPITALISM

Taciana Santos Lustosa[1]

RESUMO: O estudo teve como objetivo explorar a relação entre os direitos trabalhistas e os desastres naturais, analisando como essa interseção está intrinsecamente ligada às vulnerabilidades sociais da classe trabalhadora e ao racismo ambiental. Com o advento das mudanças climáticas, os desastres naturais emergem como uma nova preocupação nas relações laborais, pois, em períodos de crise, é comum a adoção de práticas de flexibilização das normas trabalhistas, tais como a redução de salários e jornadas de trabalho. A pesquisa teve como metodologia a revisão de literatura para delimitação do tema e para a contextualização do problema de pesquisa, a partir dos quais foram estabelecidos os fundamentos teóricos.

PALAVRAS-CHAVE: desastres naturais; precarização laboral; racismo ambiental.

ABSTRACT: The study aimed to explore the relationship between labor rights and natural disasters, analyzing how this intersection is intrinsically linked to the social vulnerabilities of the working class and environmental racism. With the advent of climate change, natural disasters have emerged as a new concern in labor relations, because in times of crisis, it is common to adopt practices that make labor standards more flexible, such as reducing wages and working hours. The methodology used in this research was a literature review to delimit the theme and contextualize the research problem, from which the theoretical foundations were established.

KEYWORDS: natural disasters; job insecurity; environmental racism.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Uma análise comparativa das teorias sobre tipologias de desastres; 3 Racismo ambiental: uma ameaça à dignidade e à segurança da classe trabalhadora; 4 O capitalismo de desastre e a precarização laboral; 5 Flexibilização dos direitos trabalhistas em casos de desastres naturais: uma análise da Lei nº 14.337/2022; 6 A dimensão ecológica do princípio da dignidade da pessoa humana e os espaços de trabalho e moradia; 7 Considerações finais; Referências.

---

1 *Mestre em Ensino em Ciências da Saúde e do Meio Ambiente pelo UniFOA – Centro Universitário de Volta Redonda; pós-graduada em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (UCAM); pós-graduada em Direito Processual Civil pela UCAM; graduada em Direito pela Universidade Federal Fluminense. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4771324919217854. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-5003-3914. E-mail: taciana.lustosa@trt1.jus.br.*

Recebido em: 25/11/2024
Aprovado em: 5/12/2024

1 Introdução

Este estudo se propõe a analisar a relação entre direitos trabalhistas e desastres naturais, enfatizando como sua interseção se encontra intrinsecamente ligada à problemática das vulnerabilidades sociais. Diversas correntes metodológicas e teóricas examinam e confrontam as desigualdades e o racismo ambiental na distribuição espacial dos problemas ecológicos. Partindo da premissa de que uma parcela expressiva da classe trabalhadora reside em áreas de risco e muitas vezes contíguas a complexos industriais, encontrando-se, portanto, mais suscetível aos impactos de catástrofes, o objetivo central desta pesquisa consiste em estabelecer um nexo causal entre essa realidade e a precarização laboral, respondendo à seguinte questão norteadora: "de que forma as crises emergentes em decorrência de desastres naturais podem ser instrumentalizadas para a implementação de políticas de flexibilização de direitos trabalhistas, exacerbando, consequentemente, a precarização laboral?".

Para elucidar o questionamento proposto, o percurso metodológico empreendido contemplou a análise dos seguintes temas: I) apresentar o conceito de desastre a partir de distintas abordagens teóricas; II) fomentar o debate sobre como a exploração de mão de obra e dos recursos naturais, combinada com práticas empresariais predatórias, agrava o quadro de vulnerabilidade da classe trabalhadora que sofre com o racismo ambiental; III) explorar o conceito de "capitalismo de desastre", disseminado pela jornalista canadense Naomi Klein, e sua intrínseca relação com a precarização laboral, evidenciando como cenários de crise são frequentemente instrumentalizados para a implementação de políticas que privilegiam interesses corporativos em detrimento dos direitos trabalhistas e da preservação ambiental; IV) analisar, à luz da Lei nº 14.437/2022, a correlação entre os impactos de desastres naturais nos contratos de trabalho e a flexibilização dos direitos trabalhistas; V) examinar o princípio da dignidade da pessoa humana sob a perspectiva de sua dimensão ecológica, no contexto do Estado Socioambiental de Direito.

O estudo fundamentou-se metodologicamente em uma revisão bibliográfica, a qual permitiu a delimitação temática e a contextualização da problemática investigada, servindo como base para o estabelecimento do arcabouço teórico.

2 Uma análise comparativa das teorias sobre tipologias de desastres

Os desastres são eventos que causam danos significativos ao meio ambiente, à vida humana, e às infraestruturas. Podem resultar em perdas econômicas e sociais substanciais, impactando comunidades e regiões de maneira devastadora.

Com base em Zhouri *et al.* (2016, p. 37):

> Os desastres são acontecimentos coletivos trágicos nos quais há perdas e danos súbitos e involuntários que desorganizam, de forma multidimensional e severa, as rotinas de vida (por vezes, o modo de vida) de uma dada coletividade. Isso implica a integração da situação em si, a crise social aguda, e o processo no qual a situação é produzida, isto é, a crise social crônica.

Os conceitos de desastres podem ser compreendidos a partir de diferentes abordagens. A teoria dos *hazards* e a teoria dos desastres, por exemplo, oferecem perspectivas distintas sobre as causas, impactos e maneiras de lidar com os desastres. De acordo com Valencio (2014, p. 3632):

> A teoria dos *hazards* enfatiza uma abordagem geográfica, na qual os mecanismos físicos, a distribuição temporal e espacial e dinâmica de eclosão dos eventos físicos tem maior peso, enquanto a teoria dos desastres, construída desde uma abordagem sociológica, enfatiza as considerações sobre a organização social complexa e o comportamento coletivo.

Valencio (2014, p. 3632) enfatiza ainda que, na América Latina, os órgãos nacionais de proteção e defesa civil adotaram o enfoque da teoria dos *hazards*. No Brasil, o conceito de desastre apresentado pelos referidos órgãos abrange uma ampla gama de ocorrências, que podem ser divididas, com base na Classificação e Codificação Brasileira de Desastres (Cobrade), em duas categorias: desastres naturais e desastres tecnológicos. Vale destacar que, de acordo com o Coordenador-Geral de Gerenciamento de Desastres do Centro Nacional de Gerenciamento de Risco e Desastres (Cenad), Sr. Tiago Molina Schnorr:

> A Cobrade foi definida como um processo de nivelamento dos tipos de desastres de acordo com uma codificação internacional, ou seja, ela traz a especificidade dos desastres que temos no Brasil, mas é alinhada com os marcos internacionais de gestão de risco de desastres[2].

Considerando o conceito apresentado pela Cobrade, os chamados desastres naturais seriam aqueles resultantes de eventos físicos naturais que ocorrem sem intervenção humana direta. Exemplos comuns incluem terremotos, furacões, inundações, entre outros. A intensidade e frequência desses eventos podem ser influenciadas por fatores como mudanças climáticas e degradação ambiental, mas sua ocorrência é, em grande parte, independente das ações humanas diretas. Embora em muitos casos não possam ser evitados, é possível

2 Disponível em: https://www.gov.br/mdr/pt-br/ultimas-noticias/entenda-a-diferenca-entre-os-tipos-de-desastres-naturais-e-tecnologicos-registrados-no-brasil#:~:text=Para%20os%20naturais%2C%20s%C3%A3o%20considerados,e%20de%20cargas%20n%C3%A3o%20perigosas.

mitigar seus impactos por meio de sistemas de planejamento urbano adequados, construção de infraestruturas resilientes, educação pública sobre medidas de segurança e alerta antecipado da população.

Já os desastres tecnológicos, por outro lado, de acordo com Zhouri *et al*. (2016, p. 37) "são atribuídos em parte ou no todo a uma intenção humana, erro, negligência, ou uma falha de um sistema humano, resultando em danos (ou ferimentos) significativos ou mortes". Podem ser evitados ou minimizados por meio de legislações rigorosas, fiscalização pelos órgãos públicos competentes, manutenção regular de equipamentos, treinamento adequado de pessoal e implementação de sistemas de segurança e monitoramento. Destarte, é possível verificar que há uma clara responsabilidade humana, o que pode levar a consequências legais e financeiras para indivíduos ou empresas.

Contudo, outra perspectiva sobre o tema é apresentada na chamada teoria dos desastres. Ela surgiu como uma tentativa do campo sociológico e como uma alternativa à teoria dos *hazards*, analisando os desastres como um tipo específico de problema social que não se limita apenas aos eventos naturais, mas também considera os fatores sociais, econômicos e políticos que contribuem para a ocorrência e a gravidade de certas tragédias. Ademais, esse campo reconhece que os desastres desvelam a estrutura social existente e, assim, tornam mais visíveis as conexões entre as injustiças sociais precedentes e os grupos mais expostos aos perigos, inclusive a classe trabalhadora. Corroborando com esta teoria, Philippe Porto e Marcelo Porto (2015, p. 154) dispõem que:

> Os desastres e suas consequências encontram-se profundamente relacionados à temática das desigualdades, e mais especificamente da vulnerabilidade social. Surgem, portanto, vertentes teóricas e metodológicas que analisam e confrontam as desigualdades, discriminações e o racismo na geração e distribuição socioespacial dos problemas ambientais, inclusive os desastres, tanto no que se refere às suas origens (fase pré-impacto) quanto aos efeitos (fase pós-impacto). Nesse sentido, quanto maior a vulnerabilidade dos territórios e populações atingidos, maior a dificuldade de se tomar decisões democráticas e maior a gravidade de feridos e mortos.

Desde o momento da instalação de uma indústria é possível observar que as decisões tomadas para o estabelecimento das áreas que serão sacrificadas com as maiores cargas ambientais referem-se às regiões onde há maior incidência de populações vulneráveis, sugerindo uma relação direta entre certos tipos de desastres com as desigualdades sociais e lutas por justiça ambiental. Ainda com base no disposto por Philippe Porto e Marcelo Porto (2015, p. 156):

> Dentro das ciências sociais, a crise ambiental vem produzindo trabalhos de grande repercussão teórica. Por exemplo, o termo sociedade de risco foi cunhado pelo sociólogo alemão Ulrich Beck, em sua obra "Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne", escrita em 1987, onde o autor afirma que a sociedade industrial do início do século XX se transformou na sociedade industrial do risco. O risco ao qual Beck se refere é o perigo associado a um componente decisório, já que as tecnologias e processos produtivos possuem origem antrópica e são, em tese, passíveis de escolhas e formas de regulação com relação ao perigo inerente e que se decide enfrentar.

Por conseguinte, torna-se imperativo que a ocorrência de um desastre ambiental seja analisada considerando as condições históricas, políticas, econômicas e sociais em que tem suas origens, uma vez que existe um componente de risco que deve ser cuidadosamente observado, já que aqueles que possuem o poder de decisão, com maior força política, ao aprovar o funcionamento de algumas indústrias, muitas vezes procuram atender seus próprios interesses não tendo condições de garantir a segurança das tecnologias e processos produtivos que serão empregados.

3 Racismo ambiental: uma ameaça à dignidade e à segurança da classe trabalhadora

Conforme disposto no art. 225, *caput*, da Constituição Federal de 1988:

> Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Constata-se, portanto, à luz da norma constitucional e da doutrina, uma intrínseca correlação entre a garantia a um meio ambiente ecologicamente equilibrado e o conceito de justiça ambiental. Esta última, por sua vez, consubstancia-se no direito a um meio ambiente seguro, sadio e produtivo para todos, onde a expressão "meio ambiente" deve ser compreendida em sua totalidade, incluindo não apenas sua dimensão ecológica, mas também as dimensões físicas construídas, social, política, estética e econômica (Acselrad; Bezerra; Mello, 2009, p. 16).

Dentro desse contexto, determinadas parcelas da sociedade não deveriam suportar, de forma mais efetiva, os efeitos dos problemas ambientais, como, por exemplo, as populações mais vulneráveis, excluídas dos processos de participação política, em desvantagem econômica e que sofrem com o que pode

ser denominado de racismo ambiental. De acordo com Alier (2018, p. 232) esta expressão pode ser compreendida da seguinte forma:

> Sob a bandeira da luta contra o "racismo ambiental" (termo introduzido pela primeira vez pelo reverendo Benjamin Chavis), segmentos de baixa renda, membros da classe trabalhadora e grupos de pessoas de cor fundaram o movimento pela justiça ambiental, conectando os problemas ecológicos com a iniquidade racial e de gênero e também com a pobreza.

Lamentavelmente, a concentração de poder e riqueza nas mãos de uma minoria privilegiada perpetua um sistema que explora tanto os seres humanos quanto os recursos naturais. Ademais, há uma distribuição não democrática dos efeitos da destruição ambiental, a qual muitas vezes é concebida de maneira proposital sacrificando segmentos de baixa renda tal como a classe trabalhadora. Observa-se, assim, que uma pequena parcela da sociedade, responsável pela poluição ambiental, não é necessariamente a que suporta os prejuízos infligidos ao meio ambiente.

Essa conjuntura tornou-se notória em um evento ocorrido em 1991, o qual obteve considerável repercussão no âmbito do movimento ambientalista. Acselrad, Bezerra e Mello (2009, p. 7), na obra "O que É Justiça Ambiental?", narram o fato ocorrido no qual um executivo do Banco Mundial chamado Lawrence Summers escreveu um memorando de circulação restrita. Entretanto, o documento acabou circulando fora do Banco Mundial e chegou à redação do jornal *The Economist* tornando-se o famoso Memorando Summers. O texto do documento dispunha o seguinte: "Cá entre nós, o Banco Mundial não deveria incentivar mais a migração de indústrias poluentes para os países menos desenvolvidos?".

No memorando também foram apresentadas três razões como justificativas para tal sugestão pelo próprio Sr. Summers:

> 1ª) o meio ambiente seria uma preocupação "estética" típica apenas dos bem de vida; 2ª) os mais pobres, em sua maioria, não vivem mesmo o tempo necessário para sofrer os efeitos da poluição ambiental. Alguns países da África ainda estariam subpoluídos; 3ª) pela lógica econômica, pode-se considerar que as mortes em países pobres têm um custo mais baixo do que nos países ricos, pois seus moradores recebem salários mais baixos (Acelrad; Bezerra; Mello, 2009, p. 7).

Tais declarações expuseram as intenções perversas de pessoas influentes no sistema capitalista. Conforme as palavras do Sr. Lawrence Summers, os

riscos ambientais deveriam ser distribuídos de maneira desigual, sacrificando as populações mais pobres.

Não é novidade que, sobretudo nos países em desenvolvimento, é muito comum a classe trabalhadora residir em áreas de risco, como por exemplo: zonas costeiras propensas a inundações, encostas sujeitas a deslizamentos de terra e até mesmo em regiões próximas a indústrias poluentes. A escolha dessas áreas geralmente não é uma questão de preferência, mas de necessidade econômica, onde o custo de vida é mais baixo. A proximidade entre as áreas residenciais do proletariado e as zonas industriais não é apenas geográfica, mas também simbólica, representando a ligação vital entre moradia e trabalho.

No século XIX, durante a Revolução Industrial, quando o rápido crescimento das indústrias exigiu uma força de trabalho estável e próxima aos locais de produção, foram construídas as chamadas vilas operárias. Tratava-se de conjuntos habitacionais para abrigar trabalhadores próximos às fábricas que reduziam o tempo e os custos de deslocamento, permitindo que os empregados estivessem disponíveis para turnos longos e irregulares. Com base em Correia (2001, p. 83):

> No Brasil, a partir da segunda metade do século XIX, difundiu-se largamente a prática da construção, por empresas, de moradias para seus operários em cidades ou em localidades rurais. Tal prática deu origem a comunidades habitadas principalmente por empregados de uma única companhia que possuía parte substancial do mercado imobiliário e das casas e com frequência também detinha o controle sobre os equipamentos e serviços coletivos. No território nacional, esses assentamentos estavam ligados sobretudo a indústrias têxteis, de papel, empresas de mineração, usinas de açúcar e frigoríficos.

As vilas operárias, que também já foram chamadas de "bairro proletário", "bairro popular", "vilas populares" entre outras designações, eram compostas de casas simples, mas que incluíam o necessário para abrigar famílias de trabalhadores. Algumas delas também ofereciam infraestrutura básica, como escolas, mercados e igrejas, criando uma comunidade autossuficiente. Havia vilas situadas nos centros das cidades, nos subúrbios e até mesmo na zona rural (Correia, 2001, p. 83).

Atualmente, uma parcela significativa dos trabalhadores reside em áreas adjacentes a complexos industriais, entretanto não necessariamente em imóveis fornecidos pelo empregador. Insta frisar que existem inúmeros trabalhadores urbanos e rurais que são constantemente submetidos aos riscos de processos de tecnologias "sujas", as quais disseminam contaminantes que se acumulam no meio ambiente de trabalho tornando-o mais insalubre e perigoso. Levando-se

em conta que muitos também residem com suas famílias nas cercanias, essa exposição aos danos causados por desastres tecnológicos e naturais se revela ainda maior.

O desastre de Aberfan, ocorrido no País de Gales em 21 de outubro de 1966, exemplifica como a classe trabalhadora pode ser profundamente afetada em múltiplas esferas de sua vida em virtude das catástrofes. Ele foi considerado uma das tragédias mais devastadoras do Reino Unido, tanto pelas perdas humanas quanto pelas cicatrizes psicológicas que causou. A vila operária situada em Aberfan, no sul do País de Gales, era predominantemente habitada por famílias de mineiros que dependiam economicamente das atividades extrativas de carvão. Após dias de chuvas intensas, uma enorme pilha de resíduos de carvão, conhecida como escombreira, cedeu. Uma "avalanche preta brilhante" de resíduos de carvão liquefeito, ou lama, começou a se precipitar rapidamente em direção à vila causando muita destruição (Solly, 2019).

O ponto mais crítico do desastre foi a destruição de uma escola primária onde muitas crianças estavam em suas salas de aula. A tragédia resultou na morte de 144 pessoas, das quais 116 eram crianças. A perda devastadora de tantas vidas jovens comoveu profundamente não só o Reino Unido como outros países. Investigações posteriores revelaram que o Conselho Nacional do Carvão (*National Coal Board – NCB*), administrador das minas e das pilhas de resíduos, foi o responsável pela tragédia. Porém, o presidente do NCB, Lord Robens, negou qualquer irregularidade atribuindo o acidente a fontes previamente desconhecidas localizadas abaixo do depósito de resíduos e refutou depoimentos sugerindo que o depósito havia mostrado sinais de deslizamento nos anos anteriores ao desastre. Ambas as alegações estavam em desacordo com as evidências físicas examinadas pelo tribunal (Solly, 2019).

Catástrofes como essa destacaram a necessidade premente de regulamentações mais rigorosas relativas à segurança e à gestão de resíduos industriais, além de intensificarem o debate acerca da justiça ambiental.

Em 1991, a realização da Conferência Nacional de Lideranças Ambientais das Pessoas de Cor em Washington DC (Estados Unidos), que contou com a participação de mais de 1.000 pessoas, foi um momento marcante de luta por esses direitos. Lá estavam presentes representantes da Cúpula Multinacional de Liderança Ambiental de Pessoas de Cor que partilharam suas estratégias de ação, redefinindo o movimento ambiental e desenvolvendo planos comuns para resolver os problemas ambientais que afetavam a comunidade negra nos Estados Unidos e ao redor do mundo. Em 27 de setembro de 1991, os delegados da Cúpula definiram 17 "Princípios da Justiça Ambiental". Esses princípios representaram um marco importante sobre a temática dos conflitos ecológicos

distributivos e o combate ao racismo ambiental. Vale salientar o contido no princípio de nº 8, o qual dispõe que:

> A Justiça Ambiental afirma o direito de todos os trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e saudável, sem serem forçados a escolher entre um trabalho de risco e o desemprego. Também afirma o direito de quem trabalha em casa de estar livre de riscos ambientais[3].

Na atualidade, os riscos de danos ambientais aumentaram se considerarmos o cenário de inúmeras incertezas face às mudanças climáticas. A incidência de desastres naturais emergiu como uma preocupação contemporânea nas relações entre trabalhadores e empregadores, que pode ser exemplificada pelas enchentes que assolaram o Estado do Rio Grande do Sul, Brasil, em 2024. Este episódio evidenciou de forma acentuada a vulnerabilidade social e como essas circunstâncias se manifestam em injustiças ambientais.

Em síntese, a classe trabalhadora tem estado constantemente exposta a riscos decorrentes da degradação ambiental, seja no ambiente de trabalho, no meio ambiente natural ou mesmo no âmbito doméstico. É preciso atentar sobre o quanto as mudanças climáticas tendem a agravar este panorama, sendo premente desenvolver políticas de gestão de riscos mais justas e eficientes para impedir que desastres naturais e tecnológicos precarizem ainda mais as relações de trabalho.

4 O capitalismo de desastre e a precarização laboral

Como mencionado anteriormente, a exploração da força de trabalho frequentemente anda de mãos dadas com a exploração intensiva de recursos naturais. Muitas empresas que operam em regiões periféricas podem adotar práticas de exploração que não apenas degradam o meio ambiente, mas também agravam a precariedade das condições laborais, evidenciando como a lógica do capitalismo dificulta a efetivação dos direitos sociais.

Em 2008, foi lançado o livro "A Doutrina do Choque – A Ascensão do Capitalismo de Desastre", escrito pela autora canadense Naomi Klein. A partir daí, a expressão "capitalismo de desastre" tornou-se amplamente conhecida por descrever um sistema econômico que se aproveita de crises para implementar políticas neoliberais as quais beneficiam as elites econômicas à custa da população em geral. Essas crises podem estar relacionadas com desastres naturais ou tecnológicos, ou mesmo poderiam ser induzidas pelo homem, como guerras e crises financeiras. De acordo com Schmidlehner (2013, p. 29):

---

3 Disponível em: https://climatejusticealliance.org/ej-principles/ e http://www.justicaambiental.com.br/Historia/PrincipiosJusticaAmbiental.

> A jornalista canadense, Naomi Klein, no livro *A Doutrina do Choque: a Ascensão do Capitalismo de Desastre* (2008), descreve como nos Estados Unidos experimentos psiquiátricos associados a teorias do liberalismo econômico de Milton Friedman deram origem a novas estratégias de dominação geopolítica, em seguida "testadas" nas ditaduras latino-americanas. Estes mecanismos começam a funcionar quando os indivíduos de uma sociedade perdem sua narrativa, e o capitalismo selvagem, aproveitando sua paralisia e impotência, pode impor suas regras sobre eles. Nesta lógica perversa, desastres naturais e até guerras se tornaram grandes "oportunidades de mercado".

No chamado capitalismo de desastre, a desorientação coletiva em razão da crise é considerada como oportunidade para a implementação de reformas radicais que seriam impopulares ou impossíveis em tempos normais. Essas reformas nocivas frequentemente incluem privatizações, cortes em serviços públicos, desregulamentação e flexibilização de normas trabalhistas, que beneficiam grandes corporações e investidores, enquanto aumentam a desigualdade social.

Sendo assim, o capitalismo de catástrofe (ou de desastre) cria um ambiente onde a precarização laboral pode florescer. Em situações de crise, as empresas podem justificar a redução de salários e benefícios como medidas necessárias para sobreviverem economicamente. A falta de regulamentação e a pressão para maximizar os lucros em tempos de incerteza econômica acabam por incentivar práticas de trabalho exploratórias.

Ressalte-se que a precarização laboral também alimenta o capitalismo de catástrofe. Trabalhadores precarizados têm menos poder de barganha e são mais suscetíveis a aceitar condições de trabalho desfavoráveis, o que facilita a implementação de políticas neoliberais. A insegurança no emprego e a falta de benefícios sociais tornam os trabalhadores mais vulneráveis a crises, criando um ciclo de exploração e vulnerabilidade que é difícil de quebrar.

As medidas flexibilizadoras e negociais trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 implicaram a retirada de direitos historicamente conquistados, trazendo maior fragilidade para as relações de trabalho. Percebe-se assim que os desastres naturais podem acirrar a precariedade desses trabalhadores que já foram atingidos pelas recentes reformas legislativas. De acordo com Dardot e Laval (2016, p. 329):

> A corrosão progressiva dos direitos ligados ao *status* de trabalhador, a insegurança instalada pouco a pouco em todos os assalariados pelas "novas formas de emprego" precárias, provisórias e temporárias, as facilidades cada vez maiores para demitir e a diminuição do poder de com-

> pra até o empobrecimento de frações inteiras das classes populares são elementos que produziram um aumento considerável do grau de dependência dos trabalhadores em relação aos empregadores. Foi esse contexto de medo social que facilitou a implementação da neogestão nas empresas. Nesse sentido a "naturalização" do risco no discurso neoliberal e a exposição cada vez mais direta dos assalariados às flutuações do mercado, pela diminuição das proteções e solidariedades coletivas, são apenas duas faces da mesma moeda.

No caso das enchentes que atingiram inúmeras cidades do Estado do Rio Grande do Sul no Brasil em 2024, não há dúvidas de que as empresas sofreram grandes perdas e que houve a necessidade de auxílio para se reerguerem. Todavia, diante da magnitude dos desastres naturais que vêm assolando a sociedade, se faz necessária uma reflexão mais minuciosa de quanto as políticas neoliberais que têm sido apresentadas como soluções milagrosas para o crescimento econômico também podem agravar a degradação ambiental. A avidez por lucro a qualquer custo resulta em práticas empresariais que negligenciam a sustentabilidade ambiental em prol de empreendimentos que causam terríveis catástrofes. O objetivo é conseguir produzir de forma rápida, com baixo custo e sem grandes investimentos para acelerar o processo produtivo. Investimentos em tecnologias que garantam o cumprimento das normas ambientais representam um custo alto que muitas empresas não estão dispostas a pagar. Com base em Hobold (2002, p. 129):

> O curto prazo está colocado também para o retorno de investimentos das empresas, isto é, o lucro deverá ser imediato. Não há tempo para a formulação dos longos ciclos de produção e consumo, sendo as relações de trabalho estabelecidas a partir deste modelo e não o contrário. Nesse sentido, a força econômica se sobrepõe aos fatores sociais e consegue manter a hegemonia política de sustentação deste modelo, fazendo com que o direito se submeta à voracidade do capital que busca assumir formas simpáticas e modernas, para se colocar como a única verdade, aproveitando-se da queda de símbolos de sistemas políticos alternativos, considerados socialistas ou comunistas.

As enchentes foram catastróficas para o Estado do Rio Grande do Sul. Muitas empresas fecharam, moradores perderam suas famílias, suas casas, seus empregos e pertences. Contudo, embora seja classificado como um desastre natural, é imperativo fomentar o debate acerca da possível correlação entre a gênese de tal catástrofe e as práticas corporativas e governamentais que, ao transgredirem os preceitos normativos ambientais estabelecidos, acarretam a

deterioração do meio ambiente e exposição de milhares de pessoas a terríveis tragédias. A responsabilidade ambiental das empresas precisa ser efetiva e não apenas de fachada como acontece nas práticas de *marketing* enganoso conhecidas como *greenwashing*. De acordo com Wakahara (2017, p. 168):

> *Greenwashing* pode ser definido como a prática empresarial na qual a empresa se autodenomina "verde", ou seja, ambientalmente responsável, alardeando que implementa condutas que contribuem para o meio ambiente, e vende esse conceito ao consumidor, mas, na verdade, olhando-se globalmente nota-se que a empresa não melhora as condições ambientais, visto que uma de suas unidades ou um de seus fornecedores dentro da cadeia de fornecedores, de fato, incrementa a poluição. Em outras palavras, trata-se de uma propaganda enganosa, um verdadeiro estelionato.

As repercussões dessa prática empresarial enganosa, aliadas à ausência de fiscalização por parte do poder público, podem ser prejudiciais para toda a sociedade, que vem suportando um custo extremamente elevado em decorrência da crise climática. Como previamente mencionado, a "teoria dos desastres" também leva em consideração fatores sociais, econômicos e políticos que contribuem para a ocorrência e intensidade de determinadas tragédias, devendo ir além da mera análise dos eventos físicos naturais.

5 Flexibilização dos direitos trabalhistas em casos de desastres naturais: uma análise da Lei nº 14.337/2022

No dia 1/5/2024, o Governador do Estado do Rio Grande do Sul publicou o Decreto nº 57.596, que reconheceu o estado de calamidade pública em razão das terríveis enchentes que arrasaram várias cidades. De acordo com o noticiado no *site* da revista *Pequenas Empresas Grandes Negócios*[4] em junho de 2024 verificou-se que:

> Oito em cada dez (81%) indústrias do *Rio Grande do Sul* foram afetadas pelas enchentes que tomaram o estado desde o final de abril. Dessas, 63% tiveram paralisação total das atividades – na maioria (93%), a interrupção durou até 30 dias. Os dados são de uma consulta realizada pela Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul (Fiergs) entre os dias 23 de maio e 10 de junho com 220 empresas do setor.

4 Disponível em: https://revistapegn.globo.com/sos-rs/noticia/2024/06/63percent-das-industrias-do-rs-sofreram-paralisacao-das-atividades-por-causa-das-enchentes.ghtml.

Nota-se, assim, que o impacto das inundações sobre a economia e o meio ambiente foi alarmante, resultando em paralisações e interrupções nas atividades de inúmeras empresas. Esses eventos impuseram desafios significativos tanto para empregadores quanto para trabalhadores, tornando-se imprescindível solucionar questões urgentes relacionadas aos contratos de trabalho.

De acordo com Cadoná e Freitas (2024, p. 132), em julho de 2024, os dirigentes da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (FIERGS) cobraram o Ministério do Trabalho a regulamentar a Lei nº 14.437/2022, com o propósito de possibilitar que as medidas trabalhistas nela delineadas fossem implementadas pelas empresas, sem a necessidade de acordos coletivos. Alguns órgãos apresentaram recomendações para a aplicação de medidas trabalhistas alternativas, como por exemplo: I) a Recomendação nº 2/2024 do GT Desastres Climáticos do Ministério Público do Trabalho, que propôs às empresas que priorizassem medidas como o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, a adoção de banco de horas; II) a Portaria nº 729 do Ministério do Trabalho, que suspendeu temporariamente o recolhimento do FGTS para empregadores localizados em municípios gaúchos atingidos pelas enchentes; III) o Ofício Circular SEI nº 294/2024/MTE, que orientou as entidades sindicais a adotarem medidas para preservar empregos através de negociações coletivas que legitimassem a adoção das disposições da Lei nº 14.437/2022. Não houve autorização jurídica por parte do governo, porém, possivelmente, todas essas recomendações favoreceram as pressões empresariais durante as negociações coletivas com os trabalhadores fragilizados pela tragédia.

Com o intuito de dissecar e esclarecer algumas das medidas delineadas na Lei nº 14.437/2022, será apresentada na sequência uma breve análise da referida norma. Esta lei foi promulgada em 15 de agosto de 2022, ao término da pandemia da covid-19, e sobreveio como resposta às situações de calamidade pública, visando a proteger empregos e assegurar a continuidade das atividades econômicas. Ela introduziu diversas medidas trabalhistas alternativas, além de instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Entre as medidas trabalhistas alternativas, a lei facilita, por exemplo, a adoção do teletrabalho conforme previsto no art. 2º, inciso I, o qual surge como alternativa para mitigar os riscos à saúde do trabalhador. O art. 3º, § 4º, II, dispõe sobre a possibilidade do fornecimento de equipamentos e infraestrutura pelo empregador. Nesse contexto, cumpre salientar que, em situações de comprovada perda da residência e pertences do empregado, em decorrência da calamidade, torna-se crucial a obrigatoriedade da empresa de fornecer tudo o que se fizer necessário para viabilizar o trabalho remoto. Em 2020, durante a pandemia da covid-19, muitos empregados tiveram que se sujeitar ao trabalho remoto de forma repentina sem receber a formação adequada para trabalhar se

deparando com tecnologias completamente desconhecidas. Conforme relatado por Cadoná e Freitas (2024, p. 127):

> [...] Trabalhadores que, de modo abrupto, foram adaptados ao trabalho remoto, *home office* ou teletrabalho, expostos às condições de trabalho improvisadas e às jornadas extenuantes. O discurso da "resiliência" e do "é preciso se reinventar" passou a encobrir diferentes formas de dificuldades e de sofrimento. Através de uma dinâmica de individualização das responsabilidades pelo trabalho, esses trabalhadores passaram a utilizar suas infraestruturas pessoais e familiares, deparando-se com instrumentos tecnológicos nem sempre fáceis de apropriação.

Os arts. 2º, III, e 6º, II, da lei autorizam a antecipação de férias. Contudo, a aplicação dessa medida requer uma análise criteriosa das circunstâncias. Para o trabalhador que teve sua residência afetada, a antecipação de férias pode significar a substituição do descanso pela necessidade premente de reconstrução do lar, configurando um ônus adicional em um momento de extrema vulnerabilidade.

Também está prevista a possibilidade do estabelecimento de um banco de horas especial, o qual permite que as horas não trabalhadas durante o período de calamidade sejam compensadas posteriormente (art. 16 da Lei nº 14.437/2022), evitando demissões e ajustando a carga de trabalho conforme a recuperação econômica. No entanto, a compensação das horas não trabalhadas não deve sobrecarregar o trabalhador em um momento de recuperação, respeitando seus limites físicos e emocionais. É essencial que a implementação do banco de horas especial seja acompanhada de diálogo, transparência e flexibilidade, considerando as circunstâncias individuais de cada trabalhador e priorizando seu bem-estar.

Ficou ainda instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Este programa é um dos pilares da lei, oferecendo suporte financeiro aos trabalhadores que tiveram sua jornada reduzida ou contrato suspenso. O governo deve fornecer um benefício emergencial (BEm) calculado com base no valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito, garantindo assim uma proteção mínima à renda durante o período de crise (art. 27 da Lei nº 14.337/2022).

Outrossim, a legislação prevê a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários dos empregados (art. 27, I, da Lei nº 14.437/2022). Nas hipóteses de desastres naturais mais abrangentes, este tópico merece um exame cuidadoso pois muitos trabalhadores que perderam todos os seus bens devido à catástrofe agora dependem crucialmente de suas remunerações. A redução salarial comprometeria a capacidade de restabelecer suas condições básicas de vida, mesmo com a concessão do benefício emer-

gencial, afinal muitos não têm acesso a seguros, redes de apoio e economias que permitam uma recuperação rápida após a tragédia.

Durante o estado de calamidade, é permitido ainda que as empresas suspendam temporariamente os contratos de trabalho. Os empregados que são impactados por essa medida têm o direito de receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, provido pelo governo, que serve como substituto parcial da renda perdida.

Em suma, essas e outras medidas foram concebidas para equilibrar a necessidade de proteção dos trabalhadores com a viabilidade econômica das empresas, visando a minimizar os impactos econômicos e sociais durante períodos de calamidade pública e garantir que a recuperação econômica ocorra de maneira mais célere e eficaz após a crise. Sem embargo, é essencial não perder de vista que certos segmentos da elite econômica podem se aproveitar desses períodos de catástrofe para fomentar a revogação de direitos trabalhistas, eximindo-se de suas responsabilidades pelas perdas sofridas. Ademais, em alguns casos, a percepção de crise pode ser deliberadamente amplificada, ou seja, pode ser retratada com maior gravidade do que a realidade demonstra. Como previamente mencionado acerca do "capitalismo de desastre", as crises podem ser instrumentalizadas como mecanismos de manipulação para a obtenção de vantagens sobre o proletariado.

6 A dimensão ecológica do princípio da dignidade da pessoa humana e os espaços de trabalho e moradia

Conforme apontado por Sarlet e Fensterseifer (2007, p. 77), as concepções tradicionais acerca do princípio da dignidade da pessoa humana sustentam uma divisão cartesiana entre o ser humano e a natureza. A matriz filosófica ocidental kantiana promoveu um pensamento excessivamente antropocêntrico, em que o ser humano, devido à sua racionalidade, ocupava uma posição privilegiada em relação aos demais seres vivos. Isso resultou na dissociação entre os seres humanos e a natureza, culminando no desenvolvimento de uma perspectiva reducionista, individualista e utilitarista em relação ao meio ambiente.

A exploração dos recursos naturais pelas indústrias de maneira desenfreada é um reflexo evidente dessa visão utilitarista, resultando em problemas como a poluição, desmatamento, perda de biodiversidade e mudanças climáticas. Esses efeitos não apenas ameaçam a integridade dos ecossistemas, mas também comprometem o direito humano a um ambiente saudável, colocando em risco a dignidade e a qualidade de vida de milhões de pessoas, inclusive da classe trabalhadora.

O princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado como fundamento do Estado Democrático de Direito no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, constitui a base sobre a qual o Estado, na sua função de garantidor de direitos fundamentais, assegura a efetivação de um patamar mínimo de direitos a todos os indivíduos. Este patamar mínimo, denominado mínimo existencial, foi assumindo outras dimensões no decurso do tempo. De acordo com Cardoso (2021, p. 60):

> O mínimo existencial assume, por conseguinte, uma dimensão que ultrapassa a noção do Estado Liberal para a realização das liberdades públicas e do Estado Social com a busca pela justiça social e concretização dos direitos sociais, qual seja, o Estado Socioambiental de Direito, no qual se busca a efetivação dos direitos difusos, dentre os quais está o meio ambiente, e se torna o mínimo existencial ecológico.

Dito isso, observa-se que ao longo da história tornou-se necessário expandir o conteúdo do princípio da dignidade da pessoa humana para incorporar a dimensão ecológica (socioambiental) e multidimensional, a qual englobasse o ambiente onde a vida humana se desenvolve. A dimensão ecológica desse princípio se manifesta na proteção e preservação dos ecossistemas, assegurando que todas as pessoas tenham acesso a um ambiente saudável que garanta sua sobrevivência e bem-estar. Esse esforço visou a reconciliar a base filosófica dos direitos humanos com os princípios ecológicos (Sarlet; Fensterseifer, 2007, p. 73).

Considerando a classe trabalhadora e seus contextos de trabalho e moradia, torna-se imperativo promover a transição para um modelo de desenvolvimento sustentável, que efetivamente incorpore a dimensão ecológica do princípio da dignidade humana. Tal desiderato requer a articulação entre Estado, sociedade civil e iniciativa privada, por meio de ações coordenadas e comprometidas com a harmonização do desenvolvimento econômico e a preservação ambiental, visando a assegurar um futuro no qual a dignidade humana seja plenamente resguardada e promovida.

7 Considerações finais

Diante dos fundamentos teóricos trazidos na presente pesquisa, foi possível concluir que a análise dos desastres, sob várias perspectivas teóricas, revela a complexidade e multifatoriedade desses eventos. As abordagens discutidas, como a teoria dos *hazards* e a teoria dos desastres, oferecem visões complementares sobre as causas e consequências dos desastres, destacando tanto os aspectos físicos quanto sociais e econômicos. A teoria dos desastres

amplia o entendimento ao incorporar fatores sociais, econômicos e políticos, evidenciando de que forma as desigualdades e vulnerabilidades sociais, como o racismo ambiental, amplificam os impactos das catástrofes. Este enfoque demanda uma análise crítica dos processos históricos e das relações de poder que perpetuam as injustiças sociais.

A ligação entre a classe trabalhadora e as áreas de risco é uma realidade histórica, especialmente em países em desenvolvimento, onde fatores econômicos frequentemente forçam os trabalhadores a residirem em locais vulneráveis a desastres naturais ou mesmo à poluição industrial. Desde as vilas operárias do século XIX até os dias atuais, a proximidade entre moradia e trabalho tem sido uma constante para muitos proletários, expondo-os a inúmeros riscos. Com as mudanças climáticas e o aumento de desastres naturais, a situação se agrava, evidenciando injustiças ambientais como demonstrado nas recentes inundações no Estado do Rio Grande do Sul em 2024.

O conceito de capitalismo de desastre destaca como crises são exploradas para implementar políticas neoliberais, muitas vezes à custa da precarização laboral e da degradação ambiental. A interseção entre os desastres e a flexibilização dos direitos trabalhistas sublinha a necessidade urgente de políticas públicas que conciliem a proteção ambiental com a justiça laboral.

A visão antropocêntrica tradicional da filosofia ocidental, que separa o ser humano da natureza, levou a uma exploração desenfreada dos recursos naturais, gerando problemas ambientais que ameaçam a dignidade humana e o direito a um ambiente saudável. Para corrigir isso, vê-se que o princípio da dignidade da pessoa humana foi expandido para incluir a dimensão ecológica, reconhecendo a interdependência entre a vida humana e o meio ambiente.

Em síntese, é imperativo considerar os desastres de uma perspectiva integradora e multidimensional, que reconheça e atenda às intersecções entre risco, vulnerabilidade social e justiça ambiental. A busca por um equilíbrio sustentável entre desenvolvimento econômico e preservação ambiental deve ser vista como uma obrigação coletiva em um esforço conjunto para proteger não apenas as gerações presentes, mas também as futuras.

Referências

ACSELRAD, Henri; BEZERRA, Gustavo das Neves; MELLO, Cecília Campello do Amaral. *O que é justiça ambiental*. Rio de Janeiro: Garamond, 2009.

ALIER, Joan Martínez. *O ecologismo dos pobres*: conflitos ambientais e linguagens de valoração. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2018.

BRASIL. Cobrade (Classificação e Codificação Brasileira de Desastres). *Dispõe sobre categoria, grupo, subgrupo, tipo, subtipo de desastres*. Brasília: Secretaria Nacional de Proteção e Defesa Civil, Ministério da Integração Nacional, 2012.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.ht. Acesso em: 16 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.437, de 15 de agosto de 2022. Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. *Diário Oficial da União*: seção 2, Brasília, DF, 16/8/2022.

CADONÁ, Marco André; FREITAS, Valter de Almeida. Enchentes e precarização do trabalho: uma análise do mercado de trabalho em municípios gaúchos atingidos pelas enchentes no Rio Grande do Sul. *Revista Estudo & Debate*, v. 31, n. 3, 22 out. 2024.

CARDOSO, Gisele Maria Custódio. O estado socioambiental de direito e a garantia do mínimo existencial ecológico para indivíduos humanos e não humanos. *Revista de Direito Ambiental e Socioambientalismo*, v. 7, n. 1, p. 59-76, 18 ago. 2021.

CLIMATE JUSTICE ALLIANCE (CJA). *The principles of environmental justice*. Disponível em: https://climatejusticealliance.org/ej-principles/ Acesso em: 8 nov. 2024.

CORREIA, Telma de Barros. De vila operária a cidade-companhia: as aglomerações criadas por empresas no vocabulário especializado e vernacular. *Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais*, n. 4, p. 83, 31 maio 2001.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo*: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

HOBOLD, Félix. *Neoliberalismo e trabalho*: a flexibilização dos direitos trabalhistas. Dissertação (Mestrado em Direito) – Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), 2002.

LUSTOSA, Taciana Santos. *Princípios da justiça ambiental*. Disponível em: http://www.justicaambiental.com.br/Historia/PrincipiosJusticaAmbiental. Acesso em: 19 nov. 2024.

PORTO, Philippe Seyfarth de Souza; PORTO, Marcelo Firpo de Souza. Desastres, crise e justiça ambiental: reflexões a partir do contexto brasileiro. *O Social em Questão*, n. 33, p. 153-176, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Algumas notas sobre a dimensão ecológica da dignidade da pessoa humana e sobre a dignidade da vida em geral. *Revista Brasileira de Direito Animal*, v. 2, n. 3, 2007.

SCHMIDLEHNER, Michael. Os desdobramentos do capitalismo de desastre no Acre – a adicionalidade do medo. *Contra Corrente: Territórios de Disputa*, v. 5, set. 2013.

SOLLY, M. *The true story of the Aberfan disaster*. Disponível em: https://www.smithsonianmag.com/history/true-story-aberfan-disaster-featured-crown-180973565. Acesso em: 8 nov. 2024.

VALENCIO, Norma Felicidade Lopes da Silva. Desastres: tecnicismo e sofrimento social. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, v. 19, p. 3631-3644, set. 2014.

WAKAHARA, Roberto. *Bluewashing*, desrespeito aos direitos fundamentais laborais e propaganda enganosa. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, v. 50, p. 165-175, 2017.

ZHOURI, Andrea; VALENCIO, Norma; OLIVEIRA, Raquel; ZUCARELLI, Marcos; LASCHEFSKI, Klemens; SANTOS, Ana Flávia. O desastre da Samarco e a política das afetações: classificações e ações que produzem o sofrimento social. *Revista Ciência e Cultura,* v. 68, n. 3, p. 36-40, set. 2016.

Como citar este texto:
LUSTOSA, Taciana Santos. Desastres naturais e direitos trabalhistas: conexões entre precarização laboral, racismo ambiental e capitalismo de desastre. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 224-241, out./dez. 2024.

O PAPEL DA JURISDIÇÃO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL: DECISÕES PARADIGMÁTICAS E ACESSO À JUSTIÇA

THE ROLE OF THE COURTS IN COMBATING MORAL HARASSMENT: PARADIGMATIC DECISIONS AND ACCESS TO JUSTICE

Andreza Cristina Baggio[1]
Polyana Lais Majewski Caggiano[2]

RESUMO: O estudo analisa a função da jurisdição constitucional no acesso à justiça e defesa de trabalhadores vulneráveis, com foco no assédio moral no trabalho, caracterizado por ações repetitivas e abusivas que comprometem a saúde física e emocional do empregado. A Constituição de 1988, por meio do princípio da proteção, oferece instrumentos para corrigir injustiças e promover direitos como dignidade, igualdade e saúde. A pesquisa examina os desafios enfrentados pelas vítimas, como o medo de retaliações e a dificuldade em reunir provas, destacando a vulnerabilidade do empregado perante o empregador. Por meio de decisões judiciais, o artigo evidencia o papel do Judiciário na proteção dos trabalhadores e na aplicação de reparações proporcionais aos danos sofridos. Apesar dos avanços, como o uso do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ainda há obstáculos na quantificação e eficácia das decisões. O artigo ressalta a importância de um ambiente laboral digno e o papel da jurisdição na promoção da justiça social.

PALAVRAS-CHAVE: jurisdição constitucional; assédio moral; decisões judiciais; acesso à justiça.

ABSTRACT: The study analyzes the role of constitutional jurisdiction in access to justice and the protection of vulnerable workers, focusing on workplace harassment characterized by repetitive and abusive actions that compromise the physical and

---

1 *Doutora em Direito Econômico e Socioambiental pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2010); mestre em Direito Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2006); especialista em Gestão de Direito Empresarial pela FAE (2003); especialista em Direito Processual Civil pelo IBEJ (1999); bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1998); professora no Mestrado em Direito do Centro Universitário Internacional – Uninter. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4295501445543847. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-9574-6494. E-mail: baggio.andreza@gmail.com.*

2 *Mestranda em Direito pela Uninter; graduada em Direito pelo Unibrasil e em História pelo Claretiano; pós-graduada em Direito Constitucional pela Abdconst; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Abdconst; pós-graduada em metodologia de ensino da História pela Faculdade São Luís; MBA em gestão de pessoas e lideranças pela Faculdade São Luís; pós-graduada em Administração em agronegócios e em ESG pela Uninter; pós-graduada em gestão de negócios inovadores pela Uninter; professora corretora e orientadora de TCC da pós-graduação na Uninter. Lattes: https://lattes.cnpq.br/2059482163793188. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-3860-404X. E-mail: polyana_lais@hotmail.com.*

Recebido em: 2/12/2024
Aprovado em: 10/12/2024

emotional health of the employee. The 1988 Constitution, through the principle of protection, provides mechanisms to correct injustices and promote rights such as dignity, equality and health. The research examines the challenges faced by victims, such as the fear of retaliation and the difficulty in gathering evidence, highlighting the employee's vulnerability compared to the employer. Through court decisions, the paper highlights the role of the judiciary in protecting workers and applying reparations that are proportionate to the damage suffered. Despite progress, such as the adoption of the Protocol for Gender Responsive Judgments, there are still obstacles to the quantification and effectiveness of decisions. The paper emphasizes the importance of a dignified work environment and the role of the courts in promoting social justice.

KEYWORDS: constitutional jurisdiction; moral harassment; court decisions; access to justice.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O papel da jurisdição: acesso à justiça e proteção ao vulnerável no contexto do assédio moral; 3 Conhecendo a sistemática do assédio moral; 3.1 Sujeitos do assédio moral; 3.2 Fases do assédio moral; 3.3 Consequências do assédio moral; 4 O assédio moral nas decisões judiciais dos tribunais superiores; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Combater o assédio moral no ambiente laboral é um grande desafio por parte da empresa, mas sobretudo pelo jurisdicionado, principalmente porque o que está em jogo é a proteção dos direitos fundamentais dos empregados. Conforme será abordado no decorrer do artigo ver-se-á que o assédio moral é normalmente caracterizado por condutas abusivas, muitas vezes repetitivas, que ocasionam grande impacto negativo no ambiente de trabalho, especialmente porque afetam a integridade física e psíquica das vítimas, ferindo, assim, o princípio da dignidade da pessoa humana incutido na Constituição Federal de 1988. Referidas condutas abusivas não ferem apenas a saúde do empregado assediado, mas também produzem sérias consequências nas searas econômica e social, de modo a afetar a boa convivência no local de trabalho e até mesmo a produtividade, ocasionando inúmeras perdas.

A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso XXXV, consagra como basilar o direito de acesso à justiça, em que quaisquer eventuais violações a direitos fundamentais possam ser dirimidas perante o Poder Judiciário. Inobstante isso, muitos empregados encontram grandes percalços em reivindicar seus direitos, seja por fundado receio de retaliações, por dificuldades em reunir provas do ocorrido ou mesmo por já conhecer a cultura organizacional como prejudicial. Neste cenário, a atuação do Poder Judiciário, mormente a jurisdição constitucional, é essencial para analisar o caso concreto e aplicar as leis de forma equânime, mas pautadas na proteção dos trabalhadores, em particular os mais vulneráveis.

A relação laboral, por sua natureza de hierarquia, coloca o empregado em posição de inferioridade em relação ao chefe e essa disparidade se intensifica ainda mais quando há assédio moral, podendo provocar inúmeros danos psi-

cológicos que acabam por isolar a vítima. Assim, o princípio da proteção vira protagonista, pois objetiva restabelecer o equilíbrio da relação, assegurando ao empregado acesso a instrumentos protetores de seus direitos, equalizando forças e tornando hígido o ambiente laboral.

Ver-se-á no decorrer do presente artigo que o Poder Judiciário vem progredindo em relação ao tema do assédio moral, principalmente quanto à identificação das condutas e aplicação do princípio da proteção ao trabalhador, quantificando e determinando indenizações em reparação às vítimas. No entanto, persistem os obstáculos no que concerne à mensuração em pecúnia dos danos morais decorrentes do assédio, tendo em vista que os montantes arbitrados muitas vezes não se prestam a efetivamente atender o caráter pedagógico que desestimularia novas condutas.

Ao analisar a jurisprudência dos Tribunais Superiores observa-se que houve grandes avanços, inclusive na questão de gênero, vez que algumas decisões já têm adotado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça. Este documento baliza os magistrados a promoverem seus julgamentos observando questões de gênero a fim de avançar efetivamente na promoção da igualdade e equidade, garantindo que as vítimas de assédio moral tenham seus direitos reconhecidos e resguardados.

Nesta senda, este artigo objetiva analisar o papel da jurisdição, inclusive da jurisdição constitucional do Tribunal Superior do Trabalho, no combate ao assédio moral trabalhista, através da análise de algumas decisões que evidenciam a caracterização do tema, dosimetria das indenizações, soluções apresentadas para reparação justa às vítimas e até mesmo os obstáculos enfrentados quanto à temática de acesso à justiça.

Em suma, o papel da jurisdição constitucional é fundamental para assegurar o respeito à dignidade dos trabalhadores, fomentando a justiça social no combate ao assédio moral. Apesar de ter havido progressos notáveis, é imprescindível prosseguir construindo julgados que se atentem efetivamente às vulnerabilidades das vítimas, com aplicação de indenizações corretivas justas para garantir que o ambiente laboral seja digno, hígido e respeitoso.

2 O papel da jurisdição: acesso à justiça e proteção ao vulnerável no contexto do assédio moral

A jurisdição constitucional desempenha um papel importantíssimo quando se trata da temática do acesso à justiça, principalmente na efetiva proteção dos direitos fundamentais em casos de assédio moral, de modo a garantir a aplicação dos princípios constitucionais, como o direito à igualdade, à integridade física e psicológica do trabalhador, e a um ambiente de trabalho hígido

e amigável. Inobstante isso, o acesso à justiça pode ser dificultado pelo medo de represálias, pela dificuldade na produção de provas e pela falta de um olhar direcionado à vítima.

A vítima do assédio moral encontra-se vulnerável no ambiente de trabalho, justamente porque há relação de poder perante o assediador, este que normalmente é um superior hierárquico. É neste contexto, devido ao grande abalo suportado pela vítima, combinado com dificuldades de comprovação das condutas e receio de reprimendas, que se vislumbra o princípio da proteção, um dos pilares do Direito do Trabalho. Neste sentido:

> Princípio da Proteção. Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (Delgado, 2019, p. 234).

Veja-se que o princípio da proteção ajuda a garantir maior segurança ao empregado vulnerável, atuando para manter equilíbrio na relação de emprego, principalmente visando a corrigir as desigualdades estruturais da relação. Essa proteção é fundamental já que a vítima sofre abuso contínuo, inclusive pressões, agravando ainda mais sua condição. A partir do momento que os julgadores aplicam o princípio da proteção, há regulação da condição de hipossuficiente do empregado evitando maiores abusos.

Em relação à atuação dos tribunais, não se pode esquecer da desigualdade estrutural entre os litigantes. Assim, o jurisdicionado deve atuar para facilitar o acesso à justiça, valorar com equidade as provas produzidas e procurar reparar com firmeza os danos suportados, justamente para que haja justiça social equânime.

Ao mencionar a palavra vulnerabilidade, comumente vem à mente a ideia de hipossuficiência, amplamente tratada na seara consumerista, e é nessa

temática que Cláudia Lima Marques e Bruno Miragem (2014, p. 120) trazem o conceito de vulnerabilidade:

> Poderíamos afirmar, assim, que a vulnerabilidade é mais um estado da pessoa, um estado inerente de risco ou um sinal de confrontação excessiva de interesses identificado no mercado, é uma situação permanente ou provisória, individual ou coletiva, que fragiliza, enfraquece o sujeito de direitos, desequilibrando a relação. A vulnerabilidade não é, pois, o fundamento das regras de proteção do sujeito mais fraco, é apenas a "explicação" destas regras ou da atuação do legislador, é a técnica para as aplicar bem, é a noção instrumental que guia e ilumina a aplicação destas normas protetivas e reequilibradoras, à procura do fundamento da Igualdade e da Justiça equitativa.

Muito embora o conceito de vulnerabilidade esteja comumente associado ao Direito do Consumidor, na área trabalhista ele se aplica de forma similar, justamente porque o empregado encontra-se em desvantagem em relação ao empregador, especialmente em casos de assédio moral em que se evidencia a hipossuficiência e desequilíbrio. Aplicar as leis considerando a vulnerabilidade do empregado objetiva minimizar desigualdades e o desequilíbrio estrutural evidenciado, visando à proteção dos direitos fundamentais do obreiro.

Cláudia Lima Marques e Bruno Miragem (2014, p. 120) observam que a vulnerabilidade serve como fator orientador, um indicativo de desiquilíbrio nas relações, justificando, assim, a necessidade de aplicação das regras de proteção que garantam integridade, dignidade e igualdade no ambiente laboral.

A Constituição Federal é um dos principais instrumentos que promovem a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, vez que estabelece normas que asseguram a dignidade da pessoa humana, saúde, segurança e igualdade no ambiente de trabalho, auxiliando justamente na proteção do mais vulnerável, vítima do assédio moral:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]
>
> XXII – *redução dos riscos inerentes ao trabalho*, por meio de *normas de saúde*, higiene e segurança;
>
> [...]
>
> 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 (Brasil, 1988 – grifos nossos).

Pela leitura dos incisos XXII e XXVIII supracitados percebe-se que é imperioso assegurar condições mínimas de saúde e higiene no ambiente laboral, sendo papel do empregador adotar mecanismos que minimizem riscos à saúde física e mental do empregado, e em se tratando de saúde mental, o empregador deve combater qualquer prática de assédio, sob pena de ser responsabilizado civilmente.

Dallegrave Neto (2008, p. 134) pontua que a responsabilidade civil se manifesta como responsabilidade subjetiva, decorrente de inexecução do contrato; objetiva, da empresa em face do dano sofrido pelo empregado e objetiva do empregador perante terceiro que sofreu dano decorrente de ato do empregado.

A responsabilidade civil objetiva está embasada no dano, que tem como nexo causal o exercício regular da atividade profissional, sendo que a empresa assume o risco da atividade. Já a responsabilidade subjetiva é baseada na inexecução culposa da obrigação (Dallegrave Neto, 2008, p. 126).

Quando o empregado celebra contrato de trabalho não assume os riscos do negócio, e tem o direito de manter seu patrimônio, seja ele físico, econômico ou intelectual ileso. Sendo assim, o detentor dos riscos da atividade, a empresa, tem o dever de indenizar os danos causados aos empregados, por mais que a mesma não exerça atividade lucrativa (art. 2º, § 1º, da CLT) (Dallegrave Neto, 2008, p. 126).

Na relação contratual empregado x empregador, sendo o empregador a parte hipersuficiente, cabe a este garantir condições dignas de trabalho e, se não o fizer, é garantido ao trabalhador acionar o Judiciário e buscar a responsabilização civil. Assim, o papel da jurisdição constitucional é justamente garantir que as normas constitucionais sejam corretamente interpretadas e aplicadas com fulcro na proteção do trabalhador, promoção da justiça social e principalmente reparando e repelindo abusos.

Neste sentido, Andreza Baggio (2008, p. 139-154) pontua a necessidade de uma integração ética, moral, espiritual e institucional nas relações contratuais, justamente para garantia dos direitos fundamentais, e isto se aplica inclusive na relação capital x trabalho:

> São os efeitos diretos do constitucionalismo contemporâneo ou pós-moderno sobre as relações de Direito Privado, mormente sobre as relações contratuais, adotando-se em todo o ordenamento jurídico dos Estados a ideia de que a Lei Fundamental deve refletir uma integração ética, moral, espiritual e institucional, tendo em vista o desenvolvimento de funções com fins comuns, no sentido de conferir uma maior proteção aos direitos fundamentais, cujo fim maior será propiciar a todos existência digna.

A proteção do trabalhador, além de garantir seus direitos constitucionais básicos preservados, também deve vir acompanhada da garantia de efetivo acesso à justiça, principalmente quando é vítima de assédio moral.

Cappelletti e Grant (1988, p. 3) asseveram que:

> A expressão "acesso à Justiça" [...] o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado que, primeiro deve ser realmente acessível a todos; segundo ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos.

Conforme o conceito acima elencado vislumbra-se que o acesso à justiça tem dupla finalidade, tanto na garantia de que as pessoas, especialmente as mais vulneráveis, possam reivindicar seus direitos, quanto na garantia de que os resultados sejam justos e equânimes.

O papel do Judiciário na proteção dos direitos sociais e acesso à justiça é importantíssimo, tanto que os juízes devem ter em mente que as técnicas processuais são a forma de proteção de questões sociais, devendo aplicar, em suas métricas, abordagens interdisciplinares, envolvendo sociologia, filosofia, psicologia e economia, sem esquecer de que existem outros meios de resolução de conflitos que também promovem acesso à justiça (Cappelletti; Grant, 1988, p. 5).

É papel do Poder Judiciário garantir que o sistema jurídico esteja acessível a toda população e que as demandas ajuizadas tenham tratamento igualitário, ou seja, derrubar muros econômicos, sociais ou até mesmo institucionais que possam dificultar o exercício pleno dos direitos. Cabe ainda ao Judiciário decidir para que não apenas direitos individuais sejam protegidos, mas que haja repercussão para construção de uma justiça social também coletiva.

Não é possível promover a proteção dos direitos fundamentais e sociais e assegurar amplo acesso à justiça para os vulneráveis, vítimas do assédio moral, sem que se compreenda com mais profundidade o que efetivamente se enquadra como assédio moral, quais os possíveis sujeitos envolvidos, suas fases e consequências.

Assim, o próximo tópico será dedicado a esmiuçar o tema assédio moral, destrinchando seu conceito, conhecendo algoz e vítima, as fases e também as consequências geradas, tanto psicológicas quanto jurídicas. Esta análise é fundamental para que se permita estabelecer parâmetros para garantia e efetividade das normas que protegem o trabalhador vulnerável, bem como para posteriormente, num terceiro momento, analisar como os Tribunais estão tratando desta questão.

3 Conhecendo a sistemática do assédio moral

O assédio moral trabalhista vem destruindo as relações de trabalho, tornando o ambiente laboral insuportável, além de acarretar patologias tais como estresse, depressão e demais doenças psicossomáticas que podem desencadear até mesmo condutas suicidas.

O assédio moral pode agrupar diversos comportamentos que suas vítimas constatavam como sendo apenas "algo errado" (Nascimento, 2004, p. 922). Ocorre que, por não saberem exatamente com o que estavam lidando, acabavam por ser coniventes com tais práticas, muitas vezes absurdas, que atentavam, inclusive, contra a dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, a prática de assédio moral num ambiente de trabalho normalmente se manifesta por qualquer conduta abusiva, conforme define Marie-France Hirigoyen (2012, p. 65),

> Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. [...] Esse fenômeno foi estudado principalmente nos países anglo-saxões e nos países nórdicos, sendo qualificado como *mobbing,* termo derivado de *mob* (horda, bando, plebe), que implica a ideia de algo importuno.

Verifica-se, neste contexto, que assediar, ou praticar *mobbing*, é se manifestar abusivamente frente ao empregado, normalmente por comportamentos e palavras, escritas ou dirigidas pessoalmente, que geram dano ao estado físico ou psíquico do ser humano.

Normalmente o assédio emerge como uma conduta inofensiva. As vítimas, num primeiro momento, reagem aos insultos como se fossem brincadeiras, porém o tempo vai passando, as agressões se multiplicam e a situação piora, ficando o ofendido muito humilhado, desgastado e inferiorizado, tornando difícil sua recuperação (Hirigoyen, 2012, p. 66).

Para a Márcia Novaes Guedes o assédio moral é tratado como *mobbing*. Abaixo o conceito elucidado:

> *Mobbing*, ou assédio moral, embora implique uma violação da intimidade do trabalhador, é algo muito mais grave. Enquanto a violação da intimidade decorre de uso abusivo do poder diretivo do empregador, muitas vezes exagerando no uso de certas práticas voltadas para a proteção do patrimônio da empresa, o assédio moral, na

> realidade, decorre da atitude deliberada de um perverso, cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho. [...] *mobbing* significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (Guedes, 2003, p. 32-33).

Neste sentido, "o assédio moral é uma série de atos cuja tipificação não é definida pela lei" (Nascimento, 2007, p. 116). Assim, entende-se que assediar moralmente é utilizar-se de atitudes contínuas face à integridade moral e física do empregado, fazendo deliberadamente com que o mesmo se sinta ofendido, de tal forma que em muitos casos nem mesmo consiga voltar ao ambiente de trabalho. Para Margarida Barreto (2003, p. 37),

> Assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

O assédio moral é um processo em que há ofensas sistematizadas visando a anular e eliminar o trabalhador através de humilhações intencionais (Abreu, 2005, p. 48). Esse tipo de violência psicológica ocorre de forma reiterada, criando um ambiente hostil e degradante que, aos poucos, mina a autoestima e a confiança do empregado. O agressor, muitas vezes, utiliza táticas sutis ou explícitas, com o objetivo de isolar a vítima socialmente, desqualificar seu trabalho e reduzir sua capacidade de reação. Esse comportamento não só prejudica o bem-estar emocional do trabalhador, mas também pode resultar em sérias consequências físicas e psicológicas, como ansiedade, depressão e doenças ocupacionais.

Além disso, o assédio moral não afeta apenas o indivíduo diretamente envolvido, mas compromete todo o ambiente de trabalho, gerando um clima de insegurança e medo entre os demais empregados, o que impacta negativamente a produtividade e a qualidade do serviço. Por essa razão, o assédio moral é considerado uma grave violação dos direitos fundamentais no âmbito das relações laborais, demandando uma resposta rigorosa tanto por parte das instituições quanto do Poder Judiciário.

Nesse contexto, não poderia ficar de fora o assédio moral organizacional, conceituado por Adriane Reis de Araújo (2012, p. 76):

> [...] pode-se dizer que configura o assédio moral organizacional o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos. A prática do assédio moral organizacional deve estar relacionada com a atividade laboral ou atividade a ela correlata, como na hipótese do exercício do direito de greve, de atividade sindical, de atividade de cipeiro, entre outros.

O assédio moral organizacional *supra* retratado tem as mesmas características do assédio moral comum na empresa, ou seja, há condutas abusivas reiteradas e intencionais que visam a humilhar e constranger, porém, esta espécie envolve uma ou mais vítimas, mantendo, assim, o grupo voltado para as metas da administração, custe o que custar, ofendendo, muitas vezes, os direitos fundamentais dos empregados. É o assédio moral coletivo.

Portanto, há assédio moral sempre que houver uma conduta dolosa que humilhe o subordinado. Tal conduta deve ocorrer repetidamente, acarretando danos psíquicos ou até mesmo físicos dela decorrentes.

Se há assédio moral, há aqueles que o praticam e aqueles que sofrem abuso, ou seja, os sujeitos, sendo primordial conhecer as características de cada um, para o aprofundamento do tema e até mesmo para identificação e categorização correta por parte do Poder Judiciário quando do julgamento das demandas que os envolvem. Conherce-se-á cada qual mais especificamente no próximo tópico.

3.1 Sujeitos do assédio moral

Como dito anteriormente, é impossível aprofundar o estudo do assédio moral sem compreender as dinâmicas que ocorrem entre os envolvidos nesse processo. O assédio moral não se restringe apenas à interação entre o agressor e a vítima, mas também inclui a participação de espectadores, que podem ter um papel ativo ou passivo, reforçando ou silenciando a conduta abusiva. É crucial entender esses três indivíduos para identificar suas principais motivações, os efeitos de cada conduta e as possíveis soluções para combate das condutas abusivas.

A vítima de assédio moral é frequentemente submetida a práticas sistemáticas de humilhação pelo agressor, o primeiro sujeito a ser analisado. Nesta senda, o agressor pode ser considerado como "perverso", ou seja, em regra tem uma vontade imensa de se vingar, de agredir, de destruir o outro sem sequer sentir culpa ou remorso (Guedes, 2003, p. 57).

Hirigoyen (2012, p. 142-144) primeiramente trata do agressor narcisista, que normalmente se manifesta como insensível e sem afeto; deseja o poder ilimitado; é considerado muito importante por si; necessita ser admirado, acreditando que tudo se deve a ele; não é simpático, explora e inveja o outro além de ser muito arrogante. O agressor narcisista possui características, dentre as quais a megalomania, a vampirização, a irresponsabilidade e a paranoia.

> Os perversos megalomaníacos são caracterizados como moralizadores, acreditando serem os guardiões da verdade e possuidores de valores irrepreensíveis. Desejam constante atenção dos outros, mas carecem de empatia e sensibilidade. Um de seus traços distintivos é a vampirização emocional, em que sugam a energia da vítima, movidos pela inveja e pela necessidade de se sentirem superiores, anulando completamente o outro. Além disso, são marcados pela irresponsabilidade, transferindo constantemente a culpa para a vítima e jamais assumindo seus próprios erros. Dificultam iniciar projetos de forma autônoma e, quando algo dá errado, culpam o agredido, buscando apoio externo para justificar suas falhas (Hirigoyen, 2012, p. 144-150).

A última característica do agressor narcisista é a paranoia,

> Os perversos narcisistas tendem a apresentar-se como moralistas, dando lições de probidade aos outros. A personalidade paranoica caracteriza-se por: hipertrofia do ego: orgulho, sentimento de superioridade; psicorrigidez: obstinação, intolerância, fria racionalidade, dificuldade em demonstrar emoções positivas, menosprezo pelo outro; desconfiança: temor exagerado da agressividade do outro, sentimento de ser vítima de malquerença do outro, suspeita, ciúme; falsidade de julgamento: interpreta acontecimentos neutros como sendo dirigidos contra ela (Hirigoyen, 2012, p. 150).

Pode-se perceber que o agressor usa de certos mecanismos perversos para se defender, para manipular sua vítima, para fazer com que ela seja rotulada como culpada sempre e sucumba a tantas agressões psíquicas. Tais condutas comprometem toda e qualquer capacidade de defesa das vítimas, de modo que é crucial compreender quem é essa vítima e quais características a rotulam.

Pois bem, a vítima comumente é uma pessoa conscienciosa, que tem uma propensão maior à culpa, é dedicada ao próximo e normalmente assume

uma quantidade de trabalho superior à média, mas se sente inferiorizada e melancólica. Taísa Trombetta e José Carlos Zanelli (2010, p. 35) abordam o papel da vítima:

> O assédio moral entra de maneira frequente na vida das pessoas, regulando seus comportamentos. [...] Pode chegar a tal ponto que a pessoa assediada dá razão a quem a rebaixa e assume a responsabilidade ao desvalorizar a si e ao assumir as acusações feitas. Esses efeitos negativos são duradouros e alastrados para outros setores da vida do indivíduo, como os relacionamentos afetivos, familiares e a saúde, causando conflitos de sentimentos, degradação e prejuízos em todos os setores da vida.

Outra característica da vítima é que a mesma suscita inveja, uma vez que se expõe demais retratando sua felicidade exposta ao agressor. Isso retrata um traço de ingenuidade, muitas vezes acha ser um mal-entendido, tenta justificar-se, alimenta a esperança de que a situação mude, tenta se adaptar a sua situação (Hirigoyen, 2012, p. 161-163).

Para Márcia Novaes Guedes (2003, p. 36),

> A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida por ter algo mais. É esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzida pelo agressor.

Assim, a vítima do assédio moral acaba por se conformar com a sua situação, já que tudo lhe é tirado pelo agressor, que, inconscientemente, quer tomar o lugar da vítima, por inveja, por interesse, lhe atribuindo culpa e ostentando superioridade a qualquer custo.

Por fim, é essencial destacar o papel dos espectadores no contexto do assédio moral. Márcia Novaes Guedes (2003, p. 62-63) identifica esses sujeitos como colegas ou superiores que, de algum modo, participam ou estão envolvidos na violência moral. Eles podem ser divididos em dois grupos: são os conformistas passivos e os conformistas ativos. Embora não participem diretamente da ação perversa, esses espectadores, ao se omitirem e não frearem

a violência psicológica, também carregam uma parcela de responsabilidade, pois sua passividade contribui para a perpetuação do assédio.

Portanto, tendo compreendido o papel do agressor, da vítima e dos espectadores, consegue-se perceber como o assédio moral se desenvolve no ambiente laboral. A compreensão dos comportamentos destes sujeitos é importante para que o Poder Judiciário possa julgar de forma efetiva, com fulcro na promoção dos direitos fundamentais, aplicando o direito com parcimônia e punindo com indenizações justas os envolvidos.

Seguindo com o estudo, no próximo tópico serão conhecidas as fases do assédio moral, estas que promovem o enredamento da vítima até que a mesma acabe sucumbindo a tais abusos.

3.2 Fases do assédio moral

Conhecer as fases do assédio moral é fundamental para compreender a progressão desse, das condutas e as consequências de tais abusos, até mesmo para uma melhor abordagem por parte do jurisdicionado.

Segundo Hirigoyen (2012, p. 107), o assédio moral se desenvolve em duas fases distintas. A primeira fase é denominada de "sedução perversa" e tem como características alguns comportamentos tidos como sutis, em que o agressor usa de manipulação dissimulada face à vítima visando a conquistar sua confiança e confundir o que está acontecendo. Já na segunda fase, chamada "violência manifesta", ocorrem agressões mais claras e recorrentes, normalmente com práticas que envolvem humilhação, insultos ou isolamento, visando a destruir a autoestima e a integridade emocional da vítima.

É papel do Judiciário compreender minuciosamente essas fases para que sejam traçadas estratégias de identificação e para um melhor tratamento de cada caso, antes mesmo que os danos à vítima se agravem e se perpetuem, sendo normalizados no ambiente de trabalho.

No caso da sedução perversa, esta pode se desenvolver por vários anos, gradativamente, por meio de um método de sedução. Nesta etapa, a vítima, aos poucos, vai perdendo a confiança em si mesma (Guedes, 2003, p. 38). O perverso seduz a vítima para depois enredá-la, colocando-a sobre seu controle, conforme abaixo:

> A sedução consiste em atrair irresistivelmente, mas também em um sentido mais jurídico, em corromper e subornar. A sedução afasta da realidade, atua por surpresa, em segredo. Não ataca jamais de maneira frontal, mas sempre de forma indireta, a fim de captar o desejo do outro, de um outro que o admira, que lhe retorna uma boa imagem de

> si. A sedução perversa atua utilizando os instintos protetores do outro. Esta sedução é narcísica: trata-se de buscar no outro o objeto singular de sua fascinação, a saber, a imagem ideal de si. Por uma sedução em sentido único, o perverso narcisista busca fascinar sem se deixar prender. [...] A sedução narcísica apaga os limites, torna confuso o que é próprio e o que é do outro. [...] A presença do outro é vivida como uma ameaça e não como um complemento (Hirigoyen, 2012, p. 107-108).

O enredamento é quando a pessoa começa a ter atitudes diferentes das que teria naturalmente. Há uma espécie de manipulação, cujo primeiro estágio seria fazer com que a vítima pense que é livre, mas impondo e não permitindo que a mesma possa ter uma reação de resistência (Hirigoyen, 2012, p. 108). Normalmente é tirada da vítima sua capacidade de se defender, de criticar, evitando assim qualquer tipo de insurreição. Emerge o conceito de enredamento:

> O enredamento consiste na influência intelectual ou moral que se estabelece em uma relação de dominação. O poder leva o outro a segui-lo por dependência, isto é, por aquiescência e adesão. Isso inclui eventualmente ameaças veladas ou intimidações, visando enfraquecer para melhor fazer passar as próprias ideias. Fazer aceitar qualquer coisa por pressão é confessar que não se reconhece no outro seu igual. O domínio pode chegar à captura do espírito do outro, como em uma verdadeira lavagem cerebral. O enredamento existe somente no campo relacional. É a dominação intelectual ou moral, a ascendência ou influência de um indivíduo sobre o outro. A vítima é apanhada em uma teia de aranha, mantida à disposição, atada psicologicamente, anestesiada. E sem consciência de ter sofrido tamanha invasão (Hirigoyen, 2012, p. 109).

A vítima, inconscientemente, é manipulada, dominada por ameaças perversas, esquecendo-se de suas próprias ideias, de suas próprias vontades, deixando-se à disposição de quaisquer abusos de seu agressor.

O enredamento possui três principais disposições: apropriação, dominação e impressão. Apropriação é a fase em que o dominador se apropria de sua vítima, para, logo em seguida a dominar, deixando-a sem vontades próprias, para, por fim, deixar sua marca de agressor impressa na vítima (Hirigoyen, 2012, p. 109).

Assim, a vítima não possui qualquer possibilidade de defesa frente às investidas do agressor, que faz com que a mesma fique neutralizada e de certa forma não esboce qualquer tipo de reação.

A estratégia do dominador é fazer com que sua vítima se mantenha à disposição sempre, conservando seu poder e a controlando. Quanto mais a vítima resiste, mais o agressor deseja persegui-la, tornando-a cada vez mais sufocada, tirando sua concentração no ambiente de trabalho para que não consiga produzir nada sozinha (Hirigoyen, 2012, p. 110).

A outra fase é a da violência manifesta, quando o ódio torna-se mais visível e a vítima reage, tentando recuperar a sua liberdade perdida, tomando consciência de sua situação (Hirigoyen, 2012, p. 131). Nesta fase há muito ódio, manifestado por palavras de baixo calão que injuriam, rebaixam e humilham, tentando fazer com que a vítima se cale:

> Esse ódio, projetado no outro, é para o perverso narcisista um meio de se proteger das perturbações maiores que poderiam ocorrer, de ser levado à psicose. É também um meio, quando se engaja em um relacionamento, de defender-se de qualquer ódio inconsciente contra o novo parceiro. Focalizando seu ódio no anterior, protege-se o novo, a quem se podem atribuir todas as virtudes. Quando a vítima desse ódio toma consciência de que ela serve para reforçar o novo relacionamento, ou o(a) rival, ela não pode senão sentir-se, mais uma vez, manipulada, apanhada em uma armadilha (Hirigoyen, 2012, p. 133).

Este ódio é demonstrado de forma fria e hostil, por meio de falta de tolerância e por injúrias. Externamente nada se vê, porém o assediado absorve a primeira agressão, a segunda, a terceira e explode, posando o agressor por sua vez de vítima perante as testemunhas (Hirigoyen, 2012, p. 134-135).

Veja-se que na sedução perversa a pessoa hostilizada vai perdendo a sua identidade e o perverso vai enredando-a a fim de que não tenha mais vontade própria e não possa se defender; já na segunda fase, de violência manifesta, o agressor usa de violência verbal, normalmente injúrias e hostilidade a fim de que o assediado não aguente mais e exploda, fazendo com que, para terceiros, o agressor pose de vítima e continue o assédio moral, podendo desencadear no pedido de demissão da vítima ou rescisão indireta.

Pedido de demissão ou resisão indireta do contrato de trabalho são apenas algumas das consequências do assédio moral, que foram desencadeadas a partir da sedução perversa e da violência manifesta. Inobstante, são inúmeras as consequências do assédio moral tanto na seara física, profissional e familiar. Na sequência do próximo tópico maiores detalhes dessas consequências serão esmiuçadas, para posteriormente analisar como o Poder Judiciário tem decidido nesses casos, inclusive verificando o valor das indenizações arbitradas.

3.3 Consequências do assédio moral

As consequências do assédio moral laboral são complexas e profundas, podendo impactar nas relações sociais em que convive o trabalhador, afetando a saúde física e psicológica, já que o ambiente se torna toxico e o desempenho do empregado é afetado.

Não é incomum que a vítima desenvolva problemas de saúde mental, tais como estresse, ansiedade, síndrome do pânico ou até mesmo depressão. Tais problemas podem tornar o trabalhador incapacitado para o trabalho, gerando afastamentos e impactando também a equipe, tanto em relação à produtividade quanto ao clima da organização.

A seguir, analisar-se-ão em detalhes as consequências mais comuns do assédio moral, suas repercussões para a vítima e o ambiente laboral, preparando o terreno para a análise das decisões judiciais sobre o tema.

Os danos à saúde do empregado são a primeira consequência que sobressai. Condutas perversas, como a atribuição frequente de culpa pela queda na produção, humilhações, ironias dos colegas e constrangimentos impostos por superiores hierárquicos são exemplos nítidos de assédio moral. Tais condutas incitam medo no assediado e podem causar inúmeras doenças tais como depressão, distúrbios do sono, palpitação, dentre outras, além de gerar sentimentos e consequências ruins como isolamento voluntário, inutilidade e revolta (Rufino, 2006, p. 81).

O medo é o principal efeito que o agressor deseja estampar em sua vítima. A violência psicológica repercute um estado de alerta permanente, esperando sempre o pior, um gesto de rudeza, um tom de agressividade, sarcasmo, desprezo e outros sentimentos negativos (Hirigoyen, 2012, p. 174).

Há um grande isolamento por parte da vítima no ambiente de trabalho, pois quando há dano ou assédio moral o assediado não pode transparecer aos colegas qualquer indício de sua perturbação, pois normalmente estes preferem, mesmo cientes da situação, manter distância para não serem afetados, muitas vezes, inclusive, defendendo o agressor (Hirigoyen, 2012, p. 174-175).

Com o passar dos dias um mal-estar pelo excesso de trabalho considerado normal do dia a dia pode progredir em prejuízos à saúde do empregado, causando, por exemplo, um grande aumento de peso ou emagrecimento excessivo, tonturas, problemas de coluna ou coração. Porém, não é somente o físico que é atacado, mas o psíquico também, ocasionando o estresse por acúmulo de trabalho, a chamada síndrome de *burnout*, ou seja, quando o empregado, na eminência de ser mandado embora, dedica-se excessivamente ao trabalho, acarretando esgotamento físico e emocional, afetando o desenvolvimento no ambiente de trabalho (Rufino, 2006, p. 82).

Quando isso ocorre, o trabalhador fica impossibilitado de proceder dentro de um padrão de normalidade, aceito em um ambiente de trabalho. Isso acaba por afetar suas atividades corriqueiras, fazendo com que aja muitas vezes com comportamentos inaceitáveis e perceptíveis aos colegas de trabalho (Fiorelli; Malhadas Júnior, 2003, p. 266).

O estágio anterior à depressão é o estresse, que, no ambiente de trabalho, é gerado pela tensão interior que o empregado tem em casos de nervosismo com os colegas, fazendo com que se controle, com que não se enfureça. Hirigoyen (2012, p. 173) assim traduz:

> Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais. De início, trata-se de um fenômeno de adaptação, que permite enfrentar a agressão, seja qual for a sua origem. Quando o estresse é episódico, o indivíduo consegue administrá-lo, tudo volta à ordem. Se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. E a persistência de elevadas taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica. Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.

O indivíduo tenta, de início, se controlar, mas os sintomas supramencionados vão ficando mais evidentes e mais incômodos, chegando ao seu auge de perturbações psicológicas. As pessoas mais impulsivas são, ao mesmo tempo, as mais sensíveis ao estresse; já o agressor defende-se, causando sofrimento em sua vítima (Hirigoyen, 2012, p. 173-174), seja no assédio moral, em que a agressão ocorre durante um período maior de tempo, seja no dano moral, em que, muitas vezes, ocorre apenas uma situação de dano.

O causador do dano comumente responsabiliza sua vítima pelo episódio danoso, não absorvendo o estresse da situação; já as vítimas se esgotam tentando buscar uma solução, porém o que se desencadeia com isso é uma grande ansiedade, desordens funcionais, orgânicas e perturbações neuro-hormonais como a depressão.

Em relação à depressão, é mister destacar que pode ser classificada como endógena, ou seja, aquela que surge em pessoas com predisposição orgânica,

um mecanismo bioquímico capaz de não produzir suficientemente uma grande quantidade de neurotransmissores; ou reativa, sendo aquela que ocorre após situações traumáticas, que é o caso de assédio e dano moral no ambiente de trabalho.

Uma das consequências mais graves do assédio moral, que é derivada do estresse, é a depressão, conforme pontua Regina Celia P. Rufino (2006, p. 83),

> Dentre todas estas consequências, a depressão é a tristeza profunda que atinge a maioria dos casos. Para que a pessoa atinja este estado, ela já apresentou forte ansiedade, apatia, angústia, sentimento de culpa, podendo chegar, inclusive, a se desinteressar por seus próprios valores. Nos casos mais graves, o estado depressivo pode levar ao suicídio, deixando a vítima de sofrer danos em prejuízo somente à sua saúde, passando a danificar, ou até extinguir a sua vida.

Verifica-se que, antes de chegar à depressão, o trabalhador apresenta algumas características melancólicas, que, com o passar do tempo, desencadeiam a tal tristeza profunda e, nos casos mais graves, pode levar a vítima a tirar sua própria vida com o intuito de findar com o processo traumático que está vivendo.

A depressão é uma moléstia que não escolhe classe social, idade, cor. Não há nada que substitua o vazio causado pela depressão. Para muitos a depressão é vista como fraqueza de caráter, porém é importante salientar que, depois das doenças cardíacas, é a segunda moléstia que mais mata no mundo (Abreu, 2005, p. 25-26).

Outra consequência decorrente do assédio é de natureza previdenciária, ou seja, gerando a impossibilidade de o empregado continuar exercendo suas atividades laborais.

Uma vez que há afastamento do empregado em decorrência do trabalho exercido, verifica-se a doença profissional, a qual, de acordo com o art. 20, I e II, da Lei nº 8.213/91, é equiparada a acidente de trabalho (Rufino, 2006, p. 84).

As doenças supramencionadas se originam da falta de equilíbrio no ambiente de trabalho, que muitas vezes deixa de ser hígido, saudável, ocasionando o estresse profissional.

A consequência previdenciária decorre da consequência física e mental originada pelo estresse profissional e os trabalhadores devem, sim, requerer seus direitos em prol de um meio ambiente do trabalho saudável e livre de pressões desmedidas por parte do empregador. É o Decreto nº 3.048/99 que regulamenta a Lei de Planos e Benefícios e especifica alguns distúrbios originados da prática de assédio moral, conforme aborda Regina C. Rufino (2006, p. 84):

> O decreto *supra* é uma das poucas normas que dispõem sobre a ocorrência e consequências da prática de condutas que se caracterizam como assédio moral no trabalho. Todavia, demonstra insofismavelmente que o fenômeno ocorre com grande frequência, trazendo prejuízos de diversas naturezas, inclusive para a Previdência Social. Todas estas sequelas ensejam consequências para todos envolvidos na relação de trabalho: para o empregado, que terá sua saúde danificada, ou extinta sua vida; para o empregador, que terá o custo da substituição e do aumento na rotatividade na empresa, e para o Estado, que deverá prestar os serviços de assistência social e reabilitação profissional e pagar o respectivo benefício ao empregado/segurado em razão de seu afastamento (seja por auxílio-doença, ou auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez para segurado ou pensão por morte para os dependentes, no caso de morte do trabalhador.

Outra consequência diz respeito aos danos nas relações pessoais, ou seja, nos dias de hoje é importante estar presente no mercado de trabalho. O empregado também busca satisfação pessoal e profissional, já que trabalhar retrata dignidade e cidadania. Se um empregado vítima de assédio é expelido do mercado de trabalho, há um sentimento de desvalorização extrema, de falta de cidadania, traduzindo novamente nas moléstias mencionadas acima, tais como medo, depressão, ansiedade, inclusive refletindo nas pessoas envolvidas nesta relação (Rufino, 2006, p. 85).

No trabalho também se intensificam as consequências do assédio moral, pois o empregado dedica a maior parte de seu tempo para as atividades profissionais, sendo que, com o ambiente ruim, há reflexos de prisma comportamental e psicológico, ocasionando, muitas vezes, desmotivação para a vítima e falta de confiança por parte dos colegas de trabalho (Rufino, 2006, p. 85-86).

A vítima é ridicularizada e pode reagir de forma agressiva, fazendo com que o assediador aumente sua indignação. Tal agressividade se deve à insegurança e temeridade que refletem em erros que causam uma ainda maior desvalorização profissional. Sendo assim, o ambiente de trabalho é intensamente afetado, bem como o assediado fica à mercê de uma não contratação na próxima empresa em que requeira um trabalho, ou mesmo se sente inseguro quanto a futuras e eventuais contratações.

Não se pode deixar de abordar a consequência familiar do assédio moral. O clima ruim no trabalho, decorrente de situações de assédio ou dano moral, acarreta insegurança e grandes oscilações de humor na vítima, e isso faz com que a família, que é quem está mais perto, acabe por absorver as consequências

da humilhação, do menosprezo, do isolamento, da angústia, da insatisfação pessoal e da revolta do empregado (Rufino, 2006, p. 87).

É importante que o ambiente laboral esteja hígido e saudável para que haja satisfação no trabalho por parte do empregado, repercutindo em autoconfiança e bem-estar no âmbito familiar, haja vista que há grande influência do ambiente laboral na família e em outras esferas da vida (Oliveira, 1999, p. 196-197).

É muito comum que pessoas com problemas no trabalho busquem um refúgio no uso de drogas, legalizadas ou não, para que, por alguns instantes, possam esquecer o que estão passando e possam transparecer um falso equilíbrio para seus entes queridos.

Além dos danos familiares decorrentes do assédio e dano moral, ocorrem também danos na sociedade, já que quando o empregado é humilhado, pressionado, estigmatizado, muitos traumas podem se desenvolver e afetar sua vida como cidadão (Oliveira, 1999, p. 196-197).

Muitas vezes, em situação de desemprego (decorrente do dano), a vítima perde a autoconfiança e é tomada por uma onda de sentimentos negativos que a desestimula a se recolocar na sociedade e participar efetivamente dos atos da vida civil. Sem esquecer que, se a situação realmente for muito grave, é a sociedade que terá de arcar com tratamento, seguro social, benefícios, ou seja, tudo que deriva de assistência e previdência social (Rufino, 2006, p. 88-89).

As consequências do assédio e dano moral não se resumem apenas ao empregado, mas também ao empregador, que é obrigado a respeitar e propiciar aos empregados um ambiente de trabalho harmonioso, cumprindo as normas jurídicas trabalhistas, podendo ser fiscalizado pelo Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, e, caso não se adéque à lei, responderá judicialmente tanto em ações individuais como em ações civis públicas.

O bom ambiente de trabalho é essencial para que se preserve a dignidade do trabalhador, mas se isto não ocorre cabe ação de indenização por assédio ou dano moral, incidindo no desembolso de pena pecuniária a fim de que se inibam práticas agressivas e sirva de exemplo para outros empregadores não incorrerem no mesmo erro.

Outra consequência para o empregador, decorrente de dano ou assédio moral, é a queda na produtividade do empregado, e, consequentemente, a diminuição da lucratividade da empresa (Rufino, 2006, p. 91).

Além disso, se o empregado assediado é demitido ou se demite, a empresa também é atingida de forma negativa, pois com isso há alta taxa de rotatividade de mão de obra, ainda mais se o empregado era altamente qualificado, sendo difícil uma boa substituição, gerando maiores gastos (Rufino, 2006, p. 92).

Ademais, quando há assédio moral, o empregado fica mais vulnerável, aumentando o risco de acidentes e possibilidades de afastamento, sem contar que terá de arcar com as despesas médicas e hospitalares, e, se houver óbito, todas indenizações dele decorrentes (Rufino, 2006, p. 92-93).

Outra consequência é o desvio da função social do contrato de trabalho:

> Quando foram criados os arts. 1º e 3º da Constituição da República Federativa do Brasil, o legislador constituinte firmou a democracia brasileira fundada em um dos primordiais princípios da pessoa humana, o princípio da dignidade, visando uma sociedade livre, justa e solidária, que promove o bem de todos. Dessa forma, se o Estado foi criado para concretizar esses valores essenciais, as normas criadas por ele, sejam constitucionais ou infraconstitucionais, devem respeitar esses objetivos, fazendo o bem social, o fundamento das regras criadas em nosso ordenamento, vislumbrando a função social das regras inerentes ao contrato de trabalho. Daí, se o empregador não respeita as garantias fundamentais, sobretudo a dignidade do trabalhador, desvirtua a finalidade do Estado, violando todos os princípios e normas de nosso ordenamento, mormente, a função social do contrato de trabalho (Rufino, 2006, p. 93-94).

Para tanto, o não respeito aos direitos constitucionais do trabalhador desvirtua a função social do contrato de trabalho e da empresa, afetando o interesse da comunidade e dos empregados, pois um trabalhador valorizado sente que está desempenhando um importante papel na sociedade, exercendo a sua cidadania (Rufino, 2006, p. 94-95).

O assédio moral traz como consequência, ainda, o dano moral, uma vez que há violação dos direitos fundamentais garantidos na Constituição (Rufino, 2006, p. 96-97). Portanto, é possível a reparação patrimonial/moral, a fim de que seus efeitos sejam minimizados e tais condutas inibidas por meio de uma sanção eficaz por parte do Judiciário.

Dado o exposto, conclui-se que as consequências do assédio moral podem ser devastadoras, já que afetam a saúde física e mental da vítima, acarretando sérios problemas de saúde, como os psicossomáticos, que por vezes perfazem em afastamentos previdenciários. Família, empresa e toda sociedade são afetadas, isso quando a vítima não sucumbe a ponto de tirar sua própria vida. Diante da gravidade das consequências do assédio, é fundamental que o Poder Judiciário atue ativamente para garantir os direitos dos empregados.

Assim, no próximo tópico, serão analisadas algumas decisões judiciais afetas ao tema para que se possam traçar parâmetros de como o Judiciário tem

se posicionado face à proteção do vulnerável, protegendo os direitos fundamentais e sociais, reparando pecuniariamente as vítimas e até mesmo prevenindo a reincidência dos abusos.

4. O assédio moral nas decisões judiciais dos tribunais superiores

Nos capítulos anteriores, traçou-se uma análise sobre o papel da jurisdição constitucional no acesso à justiça e na proteção dos trabalhadores, com ênfase no princípio da proteção ao vulnerável e promoção dos direitos fundamentais e sociais garantidos pela Constituição. Posteriormente, foram apresentados conceituação, sujeitos, fases e consequências do assédio moral.

Neste terceiro momento, serão analisadas algumas decisões dos tribunais superiores para justamente entender como a jurisprudência tem se posicionado, os critérios para caracterização do assédio moral, responsabilização dos empregadores e fixação de indenizações para aferição do caráter pedagógico e preventivo das decisões.

A primeira decisão a ser analisada foi proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Processo nº 00008973120185090322 (Brasil, 2023). Trata-se de um caso em que a empregada foi vítima de assédio moral por parte do superior hierárquico e de seus colegas de trabalho, por meio de comentários de cunho sexual. A situação foi agravada porque o empregador não atuou reprimindo o assédio ou punindo os envolvidos, pelo contrário, piorou a situação mudando a empregada de turno, de modo a afetar seus estudos.

Ao decidir o caso, o Tribunal reconheceu a conduta de assédio moral sob dois aspectos, tanto pelas ofensas de cunho sexual quanto pela alteração do turno de trabalho, demonstrando negligência do empregador em face do ambiente de trabalho. Foi mais fácil transferir a reclamante de equipe do que trabalhar na causa do dano, reforçando sua vulnerabilidade.

O Tribunal condenou a empresa pelo assédio moral fixando indenização no montante de R$ 14.000,00, sendo R$ 10.000,00 em reparação às ofensas de cunho sexual e R$ 4.000,00 pela alteração de turno de trabalho, o que inviabilizou os estudos da trabalhadora.

Outra decisão analisada foi proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no Processo nº 0010298-95.2023.5.03.0047 (Brasil, 2024). Neste caso a empregada era vítima de assédio moral, sendo cruelmente e constantemente apelidada de "mimosa" e "cobra", bem como foi submetida ao extremo rigor e hostilidade de sua supervisora. A empregada foi tão rechaçada que chegou tentar suicídio. Os desembargadores concluíram por presença de nexo causal entre o assédio moral e adoecimento da obreira, condenando a empresa

em indenização no montante de cinco vezes o salário da empregada, ou seja R$ 7.387,44.

Em relação ao valor arbitrado, tendo em vista que ficou comprovado que a trabalhadora sofreu assédio moral grave, chegando a tentar suicídio, o valor pode ser considerado como modesto, parecendo insuficiente frente ao caráter pedagógico que deve circuncidar a indenização, vez que deveria servir de alerta para evitar reincidência de práticas abusivas que tornam o ambiente de trabalho insustentável.

Por fim, passa-se à análise de julgado exarado pelo Tribunal Superior do Trabalho, ou seja, última instância trabalhista – Processo nº 0001406-93.2019.5.17.0001 (Brasil, 2023), que abrilhantou os olhos dos juristas e leitores com decisão pautada em descontruir estereótipos machistas, bem como utilizando o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021).

Trata-se de caso em que o empregado recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho visando a reformar decisão do Tribunal Regional do Trabalho que lhe negou tutela jurisdicional de indenização por assédio moral por entender se tratar de um ambiente de trabalho de "brincadeiras recíprocas" e "tipicamente masculinas".

O esquadrinhamento fático trazido pelo acórdão diz se tratar de empregado que, no decorrer de seu contrato de trabalho, foi alvo de assédio moral constante, ou seja, durante sete anos foi submetido a humilhações e xingamentos, dentre os quais foi chamado de "negão", "cara de mostro", "Ronaldo de outro Mundo", "morto", "desmotivado", "desmaiado", "vendedor âncora", "patinho feio", "menino de outro mundo", "quanto cobrava para assustar uma casa", "perrem". Não obstante os xingamentos, também foi submetido a metas abusivas e cobranças excessivas.

A decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, com relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, entendeu que o caso se enquadra em assédio moral interpessoal e organizacional, de caráter estrutural e excludente, "em que a cobrança de metas não era realizada por meio de motivação positiva, cooperação mútua, ou até mesmo mediante estímulo saudável de competitividade entre as equipes, mas da criação de uma cultura generalizada de xingamentos, gritaria e palavras de baixo calão".

O Ministro Relator pautou sua decisão aplicando ao caso o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021) (Brasil, 2021), já que as "brincadeiras masculinas" que o Tribunal Regional trata como de humor recíproco, na verdade traduziam discriminação disfarçada de normalidade no ambiente de trabalho.

O relator destacou que as ofensas, piadas e cobranças abusivas não tinham caráter inofensivo, pelo contrário, traduziam-se em mecanismos de opressão estrutural, cujas práticas, por muitos naturalizadas, configurariam, sim, assédio moral interpessoal e organizacional, constatando que a empresa reclamada figura em inúmeras reclamatórias trabalhistas e pratica assédio moral de forma reiterada, com cultura de xingamentos, metas excessivas, corredor polonês, dança da garrafa e até mesmo imposição para que o empregado ingerisse bebida alcoólica às 07h00. Através do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, destacou-se a importância de avaliar as consequências que tais condutas produziam na saúde psíquica do trabalhador.

O acórdão destacou também a omissão da empresa, que não fez nada para que tais condutas fossem reprimidas, muito menos prevenidas conforme entendimento da Convenção nº 190 da OIT, Resoluções do CNJ e a Constituição Federal, que trazem a importância e necessidade de que o ambiente laboral respeite a dignidade dos empregados.

Em relação à indenização, o Tribunal Superior do Trabalho manteve o valor arbitrado pelo 1º grau, R$ 50.000,00, justificando que o valor considerou o assédio grave cometido, as humilhações contínuas, repercussão na esfera extrapatrimonial do empregado, bem como caráter punitivo e pedagógico à empresa, visando a punir, prevenir e desestimular tais abusos no ambiente de trabalho.

A decisão trouxe reparação com valor justo ao reclamante, bem como estabeleceu um importante precedente no combate às desigualdades de gênero, raça, cor e também em relação à violência estrutural, devendo incutir na sociedade a não naturalização de violências revestidas de brincadeiras, incentivando igualmente como dever das empresas garantir ambiente hígido e saudável, liberto de assédios e discriminações.

Pela análise das decisões acima, verifica-se que houve avanços, principalmente pela análise da decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que aplicou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Inobstante isso, há ainda um extenso caminho a ser trilhado, principalmente em relação aos valores que têm sido arbitrados como indenização decorrente de assédio moral. Muito embora as indenizações tragam alguma reparação às vítimas, os valores arbitrados nem sempre condizem com a gravidade dos danos ou cumprem com a finalidade pedagógica com o intuito de desincentivar o assédio moral no ambiente de trabalho.

Afora isso, é muito positivo que o Judiciário profira decisões que analisem efetivamente a vulnerabilidade das vítimas, as desigualdades e relações de poder, principalmente porque a sociedade atual, principalmente a ultraconservadora, incentivada pelo autoritarismo, pela normalização de condutas machistas e incentivo à perda de direitos trabalhistas, tem atacado o Poder Judiciário, este

que tem por papel fundamental combater injustiças, promover a dignidade da pessoa humana e aplicar a justiça social.

5 Conclusão

O assédio moral é um tema muito sério, principalmente porque não afeta apenas o indivíduo diretamente, mas, sim, compromete todo o ambiente laboral, transmutando em clima de medo, insegurança e abusos reiterados, impactando de forma muito negativa na saúde física e psíquica do trabalhador, repercutindo como efeito cascata na sociedade em geral.

Combater o assédio moral é um grande desafio do jurisdicionado, sobretudo porque muitos empregados encontram dificuldades para reivindicar seus direitos, seja por receio de retaliações ou mesmo pela dificuldade na produção probatória para demonstrar seu dano.

Assim, o papel da jurisdição constitucional é identificar o trabalhador vítima de abuso como vulnerável em relação à empresa, devendo garantir a aplicação de regras protetivas e dos princípios constitucionais, a exemplo o direito à dignidade, direito à igualdade, à integridade física e psicológica do trabalhador, e a um ambiente de trabalho hígido e amigável, sendo a Constituição Federal um dos principais instrumentos norteadores e que promovem a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores.

Além da proteção ao trabalhador, o Judiciário deve auxiliar e promover acesso à justiça, ou seja, garantir que o sistema jurídico seja acessível para todos e que as ações ajuizadas tenham tratamento equânime, sem privilegiar qualquer das partes, mas tendo em mente que também é seu papel promover justiça social.

Para que o papel do Judiciário seja efetivo, é crucial que conheça a fundo a temática do assédio moral. Constatou-se que assediar moralmente é toda conduta abusiva, seja com comportamentos, palavras, gestos, verbais ou escritos, que possam trazer danos à personalidade do assediado. Referidos atos repercutem em consequências devastadoras ao trabalhador, acarretando sérios problemas como os psicossomáticos, que por vezes perfazem em afastamentos previdenciários. Família, empresa e toda a sociedade são afetadas, isso quando a vítima não chega ao ponto de tirar sua própria vida.

Pela análise jurisprudencial proposta no terceiro capítulo verificou-se como ainda hoje existem casos graves de assédio moral, principalmente pela relativização da relação de poder entre vítima e algoz. Outra questão é que a sociedade atual ainda é muito machista e tem se apresentado com traços ultraconservadores de autoritarismo, não sendo incomum relativizar abusos como se fossem brincadeiras.

É nítido que os tribunais superiores têm voltado os olhos para o assédio moral, analisando as provas produzidas nos autos e indenizando as vítimas, quando constatadas condutas de abuso. Os tribunais têm levado em conta também a vulnerabilidade das vítimas, as desigualdades e as relações de poder entre os sujeitos.

Outro ponto favorável constatado é a aplicação por parte do Judiciário do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, com a finalidade de coibir desigualdades de gênero, raça, cor e também em relação à violência estrutural fomentada pela sociedade.

Em relação aos valores de indenização por assédio moral, o Judiciário tem buscado reparar a vítima e aplicar ao agressor conduta pedagógica que o desestimule a perpetuar a prática de assédio moral. Os valores são variados, mas, em alguns casos, são bastante baixos, gerando dúvidas se houve efetiva reparação.

Por fim, o Judiciário pode contribuir na prevenção do assédio moral por meio de suas próprias decisões, como, por exemplo, determinando obrigações de fazer para as empresas, como obrigatoriedade de instalação de canais de denúncias, obrigatoriedade de treinamentos acerca de assédio moral, obrigatoriedade de diálogos semanais e fiscalizações. O Judiciário deve sempre ser atuante e não pode sucumbir a questões econômicas em detrimento ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos pilares da efetividade da justiça social.

Referências

ABREU, Fernanda Moreira de. *Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas*. São Paulo: LTr, 2005.

ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional.* São Paulo: LTr, 2012.

BAGGIO, Andreza Cristina. Novos paradigmas para uma nova sociedade: a sociedade de consumo e as relações contratuais. *Scientia Iuris, [S. l.]*, v. 12, p. 139-154, 2008. DOI: 10.5433/2178-8189.2008v12n0p139. Disponível em: https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/4158. Acesso em: 29 set. 2024.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, justiça e trabalho*: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf. Acesso em: 5 out. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Assédio moral. Adoecimento ocupacional. Danos morais*. Processo nº 0010298-95.2023.5.03.0047. Relatora: juíza convocada Renata Lopes

Vale. Primeira Turma. Data de Julgamento: 7/6/2024. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2624562601. Acesso em: 5 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7. Turma). *Processo nº 00008973120185090322*. Assédio moral. Caracterização. Dano moral. Relatora: Rosemarie Diedrichs Pimpão. Julgado em 2 mar. 2023. Publicado em 13 mar. 2023 Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1782697581. Acesso em: 5 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *Processo nº 0001406-93.2019.5.17.0001*. Agravo. Agravo de instrumento em recurso de revista interposto na vigência da Lei nº 13.467/2017. Adoção da Resolução nº 492/2023 do CNJ. Ambiente de trabalho discriminatório. Xingamentos. Humilhações. Vedação à reprodução do machismo e outras opressões. Construção social da definição de humor. Assédio moral interpessoal e organizacional. Conduta omissiva patronal. Reprovabilidade e reiteração da conduta. Processo estrutural privado. Indenização por dano moral devida. Provimento. Transcendência política demonstrada. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, Julgamento: 6 set. 2023, Publicação: 18 set. 2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2245170241. Acesso em: 5 out. 2024.

CAPPELLETTI, Mauro; GRANT, Bryant. *Acesso à justiça.* Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho.* 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

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

FIORELLI, José Osmir; MALHADAS JÚNIOR, Marco Julio Olive. *Psicologia nas relações de trabalho.* São Paulo: LTr, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho.* São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

MARQUES, Cláudia Lima; MIRAGEM, Bruno. *O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis.* São Paulo: RT, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, LTr, v. 68, n. 8, 2004.

OLIVEIRA, Silvio Luiz. *Sociologia das organizações*: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. São Paulo: Pioneira, 1999.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa.* São Paulo: LTr, 2006.

TROMBETTA, Taísa; ZANELLI, José Carlos. *Características do assédio moral.* Curitiba: Juruá, 2010.

Como citar este texto:
BAGGIO, Andreza Cristina; CAGGIANO, Polyana Lais Majewski. O papel da jurisdição no combate ao assédio moral: decisões paradigmáticas e acesso à justiça. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 242-268, out./dez. 2024.

Textos Institucionais

DISCURSO DE POSSE NA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Aloysio Corrêa da Veiga[1]

Senhoras Ministras, Senhores Ministros, de ontem, de hoje e de sempre: quando, há 50 anos, no Teatro Mecanizado do Quitandinha, em Petrópolis, eu e minha Maria Helena recebíamos o grau de bacharéis em Direito pela Universidade Católica de Petrópolis, não poderia imaginar que meio século depois receberia, pela generosidade dos membros desta Corte, meus pares, meus amigos, a honraria que me concedem de presidir o órgão de cúpula do Poder Judiciário Trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho, e gerir os destinos da instituição Justiça do Trabalho. Cinco décadas se passaram, foi num piscar de olhos.

Recebo a missão que me confiaram com humildade. Quanta honra! Sei da responsabilidade que me aguarda na complexa atividade de gestão dos destinos de um ramo do Poder Judiciário da importância e grandeza da Justiça do Trabalho. Nada se faz, no entanto, sozinho. Tenho certeza de que posso contar com cada uma das senhoras ministras e com cada um dos senhores ministros que compõem o Tribunal Superior do Trabalho, que tenho a distinção de tê-los como amigos e poder contar, também, com a valorosa colaboração e dedicação dos servidores desta Casa.

Na gestão do Tribunal Superior do Trabalho tenho o privilégio de ter comigo dois grandes juristas, juízes que, desde sempre, integram a carreira da magistratura. É contar, na Vice-Presidência, com o ministro Mauricio Godinho Delgado, um pensador do Direito, mestre reconhecido em todo Brasil. Na Corregedoria-Geral, conto com o ministro Vieira de Mello Filho, na defesa intransigente da jurisdição trabalhista. Sua Exa. irá enfrentar novos desafios que decorrem da recente alteração legislativa, onde se destaca o aumento da competência na atividade correcional.

De início quero manifestar o mais profundo agradecimento, e o faço contrito. A Deus, pelo dom da vida. Aos meus ancestrais, pelo legado da minha origem, e aos meus pais, Maurício e Leonie, por me transmitirem os valores da ética, da moral e do caráter, virtudes que habitam o meu coração e por me proporcionarem estar presente, no exercício da jurisdição, neste momento tão especial para mim.

---

1 *Ministro presidente do Tribunal Superior do Trabalho.*

À Maria Helena, o amor da minha vida, ao celebrar os 48 anos deste feliz caminho que percorremos juntos em todos os momentos que vivemos. Aos nossos queridos filhos Mauricio e Viviane, Mariana e André, Matheus e Luísa, hoje com a alegria e a beleza dos netos que completam a nossa família, Alice, Gabriela, Carolina, Miguel, Artur, Felipe e Gustavo. É excepcional ter vocês ao meu lado. Era tudo o que eu queria!

Aos meus familiares, aqui presentes, obrigado pelo carinho de sempre.

Reverencio, com gratidão, meus diletos amigos que partiram precocemente e que tiveram importância fundamental na minha história com o Direito, Gleno de Paiva e Carlos Eduardo Bosisio. Saudades! Por isso faço da ausência a presença de vocês na minha memória.

Aos inúmeros amigos, vários aqui presentes, o que muito me honra, dentre eles registro a presença de um dos nossos professores na Faculdade de Direito. Todos fizeram e fazem parte desta trajetória da minha vida, que, posso dizer, dedico ao direito e à justiça. Aos meus amigos, minha gratidão e o reconhecimento pela amizade que se formou ao longo do tempo. Deixo de nominá-los para não lhes ofender a modéstia. Guardo-os, a todos, do lado esquerdo do peito, como diz Milton Nascimento, na sua *Canção da América*.

Aos servidores do meu gabinete que me acompanham há tanto tempo, desde a época da convocação para o Tribunal, há 26 anos, sou eternamente grato pela parceria, pela competência e pela dedicação.

Aos excelentíssimos juízes e juízas que, convocados, me auxiliaram no CNJ, na Enamat, na Corregedoria-Geral e na Vice-Presidência, o meu agradecimento por tantos momentos de comunhão.

Agradeço a Sua Excelência o senhor Procurador-Geral do Trabalho doutor José de Lima Ramos Pereira.

Agradeço a Sua Excelência o senhor presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, doutor Beto Simonetti.

Manifesto o meu carinho pelas palavras que me foram dirigidas, ao se pronunciar em nome da Corte, pela ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

Meu caro amigo ministro Lélio Bentes Corrêa, a quem vou suceder na Presidência do Tribunal Superior do Trabalho. O tempo de convivência é responsável por despertar afinidades cujos laços se estreitam a desenvolver uma amizade nutrida por sentimentos comuns. Quando de sua chegada ao TST, estava eu a encerrar o meu período de "clone" e, no seu gabinete, fui recebido com distinção e lá permaneci até tomar posse como ministro desta Corte. Éramos, naquela época, 17 ministros, e nós dois os mais modernos. A cada etapa de nossa atuação, percorremos juntos os mesmos caminhos, e eu a

sucedê-lo, tanto no Conselho Nacional de Justiça, quanto na Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Sempre pude contar com uma transição transparente, alegre e harmônica, a tornar fácil a senda do caminho. Exerci, neste biênio, a Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, onde pude contar com o seu apoio em todas as iniciativas para impulsionar a solução do conflito de interesses, quer no âmbito do processo individual, quer no processo coletivo. As Secretarias criadas na Vice-Presidência, as condições para possibilitar o seu funcionamento, os Acordos de Cooperação Técnica celebrados. Em todos os momentos pude contar com o seu apoio irrestrito.

Meu caro amigo, Vossa Excelência é um humanista, reconhecido por todos nós. A sua passagem tem demonstrado a preocupação com o resgate da relevância e do valor do ser humano. A sua atuação na defesa do banimento da discriminação, seja qualquer o motivo, na erradicação do trabalho infantil, na eliminação do trabalho em condições análogas à escravidão e na preservação do meio ambiente do trabalho saudável e seguro, são dignas de relevo, porque são chagas que assolam a nossa sociedade ainda hoje, já ao fim do primeiro quarto do século XXI. Parabéns pelas conquistas alcançadas na sua gestão.

Senhores!

Este é o momento em que vou atingir o mais alto grau da minha carreira de juiz, o que muito me honra e me dá a dimensão verdadeira do que representa o cargo que irei ocupar. Sou um juiz peregrino. Iniciei minha carreira nos idos de 1981, muito antes da Constituição atual, quando, ainda, o juiz ao ser aprovado no concurso era nomeado por Sua Excelência o senhor presidente da República, naquela ocasião o general João Batista Figueiredo. Ao tomar posse, já fui designado para atuar, como os meus colegas de concurso, nas Juntas de Conciliação e Julgamento do Rio de Janeiro. Na ocasião, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região tinha jurisdição sobre os Estados do Rio de Janeiro e do Espírito Santo. Exerci a magistratura nas cidades do Rio de Janeiro e de Teresópolis, na região serrana. Desembargador no TRT, convocado para o TST no final de 1998, aqui estou, como ministro, há 20 anos.

O mundo está em permanente transformação. Nos últimos tempos, a velocidade dessas transformações sociais nos obriga a acompanhar atentos as mudanças que ocorrem na sociedade e a exigir pesquisas constantes e conhecimento aprofundado das diversidades advindas neste nosso planeta.

No final da década de 60 do século passado, o mundo ainda se recuperava dos horrores da 2ª Guerra Mundial. Em 1971, John Lennon compunha *Imagine* e nos convocava para que nós imaginássemos um mundo em que todas as pessoas vivessem em paz. Dizia-se um sonhador, mas que não era o único. Esse sonho de viver em paz, como irmãos, cujo sonho sempre sonhamos, esperávamos que fosse permanecer ao longo do tempo. Hoje está ameaçado pela incompreensão

e pela má utilização do nosso planeta Terra, a provocar o aquecimento global, que decorre do desmatamento desenfreado e das queimadas criminosas, além das explosões causadas pelos artefatos de guerra, sem falar no derretimento das geleiras a demonstrar a exploração predatória dos nossos recursos naturais.

O secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU), Antonio Guterres, fez um alerta com veemência. Disse ele: "Nosso mundo está em um redemoinho. O planeta continua esquentando. Guerras avançam sem nenhuma pista de como vão terminar".

Esse é o mundo que estamos vivendo. Que mundo vamos deixar para os nossos netos? Medidas precisam ser tomadas. São elas urgentes. O mundo espera de nós atitudes proativas para eliminar os efeitos danosos da má utilização da terra.

Cada um de nós é responsável por fazer a sua parte procurando, de alguma forma, contribuir e encontrar um caminho rápido para crer que há solução. Basta apenas uma dose generosa de esperança, e experimentar a sensação do sonho sonhado de um mundo sem guerras, sem destruição e sem desmatamento criminoso. Um mundo onde possamos viver em paz.

É neste contexto que vamos concentrar nossos esforços para, no âmbito da nossa competência, garantir uma atuação jurisdicional mais justa, mais solidária, a consagrar um pronunciamento estável, íntegro e coerente.

A Justiça do Trabalho se notabiliza, como órgão do Poder Judiciário, responsável por manter o equilíbrio na difícil missão de harmonizar o conflito histórico, antagônico, entre capital e trabalho, promovendo a isonomia na solução do conflito de interesses. A celeridade, a eficiência e a transparência na atuação consagram a importância deste ramo especializado do Poder Judiciário.

A Constituição Federal, no art. 114, firmou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho. Logo, quem conhece e julga as relações de trabalho é a Justiça do Trabalho. Tal conteúdo rompe com a regra primitiva prevista na Emenda Constitucional nº 1, de 1969, que restringia a competência para julgar os conflitos decorrentes da relação de emprego.

A competência da Justiça do Trabalho é tema que precisa ser reafirmado, a cada dia, em cada momento, para não deitar ao vazio o comando contido na Constituição Federal.

O mundo do trabalho mudou. Todos sabem! Não é mais o mesmo do início do século passado. Hoje, a maior empresa de transporte urbano não tem nenhum veículo. Tudo está na chamada "nuvem". É apenas um algoritmo.

A prestação de serviço nestas novas modalidades, decorrentes dos avanços tecnológicos, necessita de regulamentação, notadamente no que toca à previdência social, ao seguro de acidentes e outros temas interligados, não menos relevantes. O que fazer diante da lacuna da lei senão atrair a atuação do Poder Judiciário na pacificação social?

Há um benefício de se chegar à Presidência do Tribunal Superior do Trabalho após ter passado pela Vice-Presidência – que se mostra uma continuidade, principalmente quando as mudanças necessárias são de índole estrutural, mudanças que demandam certo tempo para reflexão, deliberação e implementação.

Neste universo, tive oportunidade de trabalhar, durante a gestão que se encerra, em algumas iniciativas de melhorias, sendo possível agora, na Presidência desta Casa e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, dar seguimento a tais esforços, além de iniciar novos projetos. Plantam-se sementes, algumas germinam de imediato a tornar exequível colher seus frutos, no breve espaço temporal de uma gestão. Com as outras sementes, projetos de mais longo curso, prepara-se o caminho para efeitos que serão sentidos no futuro.

Desde a gestão na Vice-Presidência, buscamos refletir sobre a configuração atual da Justiça do Trabalho: as possíveis formas de racionalização da atuação de nossos Tribunais, em especial o Tribunal Superior do Trabalho, a fim de podermos prestar ao jurisdicionado brasileiro um serviço melhor, mais rápido, isonômico e previsível, dando segurança jurídica para que nossa sociedade possa, no campo das relações de trabalho, prosperar e progredir.

Tais esforços centram-se:

Na modernização da nossa maneira de julgar, com a adesão a uma cultura de precedentes;

Na racionalização dos fluxos de trabalho, inclusive com o emprego de soluções tecnológicas;

Na ampliação do diálogo e da cooperação entre nossos Tribunais e a cooperação interinstitucional.

O incentivo e a consolidação de uma cultura de precedentes são prioritários para todo o Poder Judiciário brasileiro, e foi eleito como um dos macrodesafios da Estratégia Nacional do Poder Judiciário, como demonstra a Resolução nº 325/2020, do Conselho Nacional de Justiça.

Faz parte da maturação de uma nova visão de superação do paradigma meramente individualista do século XIX e que ainda imperou, entre nós, durante, praticamente, por todo século passado, a despeito de todo o desenvolvimento de normas internacionais humanistas – como o Pacto de Roma, de 1950, e o Pacto de San José da Costa Rica, de 1969 (incorporado em 1992). Tais normas

firmaram, como absoluta prioridade, o direito da pessoa de ser ouvida por um tribunal independente e imparcial, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável (Convenção Europeia – art. 6º e CIDH, art. 8º, 1).

Entre nós, desde então, vêm sendo experimentadas diversas mudanças na legislação processual, com tal finalidade, outorgando a tal meta, inclusive, *status* de garantia constitucional, "a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação". Afinal, "justiça atrasada não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta", como admoestava Rui Barbosa na célebre *Oração aos Moços*[2], isto no ano de 1921.

Não se trata de uma empreitada singela a de conferir aplicação nacionalmente isonômica ao Direito, em um país continental, de profundas desigualdades, a despeito do crescimento exponencial da litigiosidade em todos os ramos do Poder Judiciário.

Em nossa Justiça Social a situação não é diversa. Há cinco milhões de processos em tramitação[3] e, com a demanda recursal no Tribunal Superior do Trabalho dobrando a cada dez anos, a projeção será incalculável[4], caso não implementada uma profunda mudança de paradigma.

A crise numérica do sistema recursal brasileiro é terreno fértil para divergências jurisprudenciais, criando insegurança jurídica para a sociedade. No entanto, como dizia Wagner Giglio, "a sobrevivência de decisões díspares, para solução de casos iguais, abala a confiança e a credibilidade dos jurisdicionados na atuação do Poder Judiciário"[5].

Diante do volume da distribuição de processos para cada um dos ministros desta Corte, perde-se muito tempo com o processamento de agravos – cerca de 4/5 do volume total de recursos em trâmite. Trata-se de disfunção a ser enfrentada que impõe ao jurisdicionado uma interminável *via crucis* recursal, algo inadmissível quando tratamos de direitos de natureza alimentar.

A vocação do Tribunal Superior do Trabalho não é para funcionar como terceira instância para centenas de milhares de processos que deveriam ter sido findados no 2º grau de jurisdição, sobretudo quando houver orientação já consolidada nesta Corte.

---

2 BARBOSA, Rui. *Oração aos moços* (1921). Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1997. p. 40.

3 5.086.190 processos pendentes em 31/7/2024. CNJ, Datajud. Disponível em: https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/. Acesso em: 28 set. 2024.

4 Diante do crescimento da recorribilidade de quase 100% a cada década. TST. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022. 115.694 casos novos em 2002, 237.281 casos novos em 2012, 439.551 casos novos em 2022.

5 GIGLIO, Wagner D. *Direito processual do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 435.

É que os métodos tradicionais de jurisprudência persuasiva se mostram insuficientes para nacionalizar, com eficácia, a aplicação dos entendimentos desta Corte. Basta ver que, dos quase 70 mil recursos de revista recebidos anualmente[6], um percentual elevado se refere a temas que, embora pacificados internamente, ainda ensejam divergência entre os Tribunais Regionais do Trabalho[7].

Como se não bastasse, os cerca de 285 mil Agravos de Instrumento[8] anuais representam a falência do sistema de jurisprudência persuasiva, a qual não evita que discussões pacificadas, em toda Justiça do Trabalho, sejam prolongadas mediante a utilização de Agravos de Instrumento.

A grande quantidade de processos que é distribuída, mensalmente, a cada ministro desta Corte, um número gigantesco, reduz o tempo no qual o magistrado poderia se concentrar na missão atribuída constitucionalmente a esta Corte de Precedentes, qual seja a de fixar, nacionalmente, a resolução das novas controvérsias acerca das garantias e direitos sociais atinentes ao trabalho humano.

Percebe-se, pois, que a elevada produtividade decisória deste Tribunal Superior do Trabalho, desacompanhada de um uso mais intensivo dos novos instrumentos processuais de formação de precedentes, não tem apresentado o resultado desejado, em termos de efetiva e eficiente pacificação nacional das controvérsias trabalhistas.

Diante de tal diagnóstico sistêmico, temos apresentado propostas de aprimoramento do nosso Regimento Interno a fim de estimular a consolidação da cultura de precedentes, assim como apoiar as iniciativas dos demais ministros que integram esta Corte, no sentido:

> Do uso dos Incidentes de Recursos Repetitivos a partir da cooperação judiciária, com a instauração dos recursos movidos em face dos IRDRs regionais, ou com base nos recursos representativos enviados pelos Tribunais Regionais do Trabalho;
>
> Das melhorias na redação do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho a fim de facilitar a instauração de IRR, IRDR e IAC nesta Corte;

6 Soma de RR e RRAG, na "Movimentação Processual por Classe (2023)". *In*: *Movimentação processual do TST*, 2023. p. 22.

7 Conforme amostragem realizada junto aos temas de Recurso de Revista mais frequentemente admitidos, informados pelos Regionais em 2023.

8 Soma de AIRR e RRAG, na "Movimentação Processual por Classe (2023)". *In*: *Movimentação processual do TST*, 2023. p. 22.

Da simplificação procedimental para produção de precedentes vinculantes a partir da reafirmação da jurisprudência sedimentada neste Tribunal Superior – modelo já utilizado no Supremo Tribunal Federal – a fim de conferir maior eficácia nacional aos temas já pacificados;

Da ampliação da filtragem prévia dos agravos de instrumento (AIRR), manifestamente inadmissíveis, pela Presidência da Corte, antes da distribuição, de forma similar à que já vinha sendo adotada por nós e pelos STF e STJ;

Da racionalização, nos TRTs, do cabimento de agravos de instrumento (AIRR) quando a decisão recorrida estiver em conformidade com precedente vinculante do TST (art. 1030, § 2º, do CPC).

Em tal circunstância, à frente da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, será prioridade o amadurecimento e conclusão de tais debates, a fim de que as normas resultantes possam guiar o TST e os Tribunais Regionais rumo a uma dinâmica que confira maior segurança, celeridade e efetividade aos julgamentos desta justiça especializada.

Para tanto, será criada uma Secretaria de Admissibilidade de Recursos, estruturada com equipes permanentes, cuja continuidade e especialização permitirão substancial aumento de produtividade no exame de "admissibilidade prévia dos recursos", na forma do inciso XL do art. 41 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente quanto aos agravos de instrumento – no intuito de aliviar a sobrecarga das turmas e a facilitar seu foco nas decisões de mérito e na sedimentação de novos temas.

Além disso, se dará continuidade à estruturação da Secretaria de Gestão de Precedentes, iniciada sob a Presidência de S. Exa. o ministro Lelio Bentes Corrêa.

Tais aprimoramentos, naturalmente, dependem da racionalização dos processos, com a adoção e o emprego de soluções tecnológicas.

Profundas mudanças sociais têm ocorrido, como resultado das sucessivas revoluções tecnológicas – por vezes disruptivas, mas, geralmente, com um saldo positivo, benéfico, o que implica a evolução da humanidade.

Entre nós, no período de uma ou duas gerações, eliminou-se em grande parte o uso do papel, passamos da máquina de escrever ao computador e à internet, à nuvem, ao *smartphone*, às *lives* e reuniões por vídeo em qualquer parte do mundo.

No Poder Judiciário as adaptações e melhorias têm sido constantes. Juízes do século passado, como no meu caso, passaram por toda essa metamorfose

tecnológica da sentença datilografada com papel carbono ao computador e viram o processo sair do papel para o eletrônico.

Tais mudanças foram forçosamente aceleradas durante o flagelo da pandemia da covid-19, consolidando o uso de institutos como o processo 100% digital, os balcões de atendimento virtuais, a possibilidade de produção de prova testemunhal e pericial pela via telepresencial, até mesmo com comunicação dos atos processuais, as intimações, pelas redes sociais (WhatsApp).

Essas mudanças impactam de forma radical a maneira como atuam nossas Cortes. Agilizam o trâmite processual e democratizam o acesso à Justiça pela superação de barreiras geográficas. O uso da tecnologia, naturalmente, deve ser continuamente estudado, aprofundado e testado, com o fim de aprimorar a prestação jurisdicional, sempre com as necessárias cautelas diante deste "Admirável Mundo Novo", como nos mostrava Aldous Huxley em seu clássico homônimo, publicado em 1932, onde o autor antevia alguns dos dilemas diante dos quais as novas tecnologias nos colocam.

De tais iniciativas tecnológicas, além de destacar o PJE, cujos módulos se encontram em constante aperfeiçoamento, e os diversos convênios para a busca e constrição eletrônica de bens, que têm sido decisivos para a satisfação de milhares de processos na fase de execução, menciona-se o projeto "Justiça 4.0". Trata-se de um complexo de esforços de inovação tecnológica, coordenado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do qual participam o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

A inovação tecnológica continuará sendo e será uma das prioridades da Presidência do TST e do CSJT, a reduzir o dispêndio de tempo em tarefas que podem ser automatizadas, a fim de concentrar as energias nas tarefas mais importantes, como o atendimento do cidadão com celeridade, sensibilidade e isonomia, de forma tempestiva, com ampliação do diálogo e da cooperação, aí abrangida a cooperação judiciária entre os Tribunais e a cooperação interinstitucional.

Ampliar o diálogo, como forma de solução adequada dos conflitos, abreviando o seu trâmite perante esta Corte Superior, como ocorreu na Vice-Presidência, quando da criação do Centro Judiciário de Solução de Conflitos, o Cejusc-TST, cujo êxito restou demonstrado. A celebração dos acordos de cooperação técnica com vários dos litigantes do país. Tais acordos celebrados no âmbito do Cejusc e os acordos de cooperação técnica entre os maiores litigantes permitiram a desjudicialização de um número significativo de processos, com desistência recursal pelos próprios recorrentes e pela conciliação com o fim de extinguir a relação jurídico-processual.

Dentro do espírito de cooperação judiciária, vamos continuar buscando um maior diálogo com o Supremo Tribunal Federal, Corte máxima de nosso país e ponto final de todo o processo do trabalho, dando ênfase ao Acordo de Cooperação Técnica nº 3, celebrado no ano passado.

A cooperação integra o modelo de um Judiciário republicano, eficiente e colaborativo entre os seus órgãos, assim como aberto para a sociedade. Nos esforçaremos para a ampliação da cooperação interinstitucional e judiciária, sempre que possível, como forma de aprimorar o serviço jurisdicional ao cidadão, inclusive com antevisão da possibilidade de maior cooperação entre esta Corte e os Tribunais Regionais, para o ajuste de procedimentos quanto ao fluxo dos recursos tendentes à criação de precedentes qualificados, dentro do novo paradigma que se consolida na Justiça do Trabalho.

Que a operosidade do presente transborde em projetos audazes para o futuro.

Convidam-nos para "Mãos à Obra". Há muito que fazer.

Muito Obrigado.

HOMENAGEM AO EXMO. SR. MINISTRO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi[1]

Hoje, nos reunimos para formalizar, celebrar e inaugurar um novo capítulo na história do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. A eleição e posse da nova Direção são um marco significativo, que reflete nosso compromisso com a justiça, a República e a alternância no poder, alicerce da democracia.

Como destaca o filósofo irlandês Richard Kearney em sua obra *On Stories* (2002), as histórias desempenham um papel fundamental para lidar com mudanças. De acordo com ele, nós, humanos, somos essencialmente seres narrativos.

Entendemos nossas experiências, particularmente as de mudança e transição, por meio das histórias que contamos sobre elas. Para Kearney, contar histórias não é apenas uma maneira de refletir sobre a vida; é o próprio meio pelo qual damos sentido às mudanças, sejam elas pessoais, sociais ou históricas.

1 *Ministra do Tribunal Superior do Trabalho.*

E “esse processo de tornar-se histórico envolve uma transição do fluxo dos eventos para uma comunidade social ou política significativa”.

Hoje, vivenciamos um momento de transição, em que nos despedimos da gestão capitaneada pelo Exmo. Ministro Lelio Bentes Corrêa e saudamos a nova Direção, presidida pelo Exmo. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga.

A gestão do Ministro Lelio honrou o compromisso, afirmado desde seu discurso de posse como Presidente, de que a Justiça do Trabalho atuasse firmemente no combate a todas as formas de assédio e discriminação. Promoveu ações importantes, como as Semanas de Execução e de Conciliação e programas voltados à inclusão, à diversidade, à equidade de gênero, raça, orientação sexual, ao combate ao trabalho infantil e em condições análogas à escravidão, à promoção do trabalho seguro e decente. Parabéns e o nosso reconhecimento. Receba, com Goretti, sua admirável esposa, o nosso agradecimento e os votos de felicidade, no retorno à bancada.

Cumprimento a Exma. Ministra Dora Maria da Costa, Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho no biênio que ora finda, por ser a magistrada paradigmática e comprometida, como por unanimidade é proclamada. Muito obrigada e bem-vinda à planície, onde tão bem sempre exerce o seu mister.

O Ministro Aloysio Corrêa da Veiga já integrava a Direção pretérita como Vice-Presidente, onde pontificou na implementação de projetos e execução das relevantes atribuições próprias desse Cargo. Terá, agora, como Presidente, a oportunidade de conduzir a Justiça do Trabalho rumo a novas conquistas, com soluções inovadoras para os desafios que surgirem.

Terá, ao seu lado, os Exmos. Ministros Vice-Presidente, Mauricio Godinho Delgado, e Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, também homenageados nesta oportunidade, homens de talento, experiência, conhecimentos e saber e que desenvolverão, em suas funções, trabalho de excelência, sempre focado no fortalecimento dos valores que sustentam a Justiça do Trabalho e esta Corte.

Cumprimentos a todos.

O Ministro Aloysio tem demonstrado, em sua trajetória construída ao longo das últimas quatro décadas, as virtudes que incorporam o próprio sentido da magistratura e que são atemporais na caminhada de um autêntico peregrino. É bom lembrar que, na passagem do século XX para o século XXI, o Ministro Aloysio realizou o mais longo caminho, desde a França até a Espanha, dos peregrinos que, como ele, chegam a Santiago de Compostela, após um mês de solitária caminhada. O feito é também revelador do homem de peregrinas virtudes, firmes propósitos e persistência na escolha do percurso até a reta de chegada.

Há uma qualidade atemporal no caminho do Ministro, que ressoa com as antigas tradições clássicas. Sua jornada nos lembra que a verdadeira liderança é arquitetada sobre o caminho percorrido, as lições aprendidas e os valores mantidos ao longo do trajeto. Assim como os líderes de outrora seguiram um curso que os moldou nos estadistas e filósofos de que nos lembramos hoje, a jornada do Ministro Aloysio tem sido de crescimento, aprendizado e propósito.

O *cursus honorum*: o caminho romano para a liderança

Invoco, aqui, a referência histórica ao *cursus honorum* – o caminho da honra, instituto romano que ecoa até nossas instituições contemporâneas. O *cursus honorum* era a escola da virtude romana; ensinava aos homens como governar, exigindo deles que antes aprendessem a servir.

Com esse intuito, o exercício das magistraturas era pavimentado em uma sequência de cargos que, progressivamente e de acordo com o êxito do ocupante, o habilitavam a postos mais elevados. Tratava-se de caminho estruturado não apenas sobre a habilidade e o intelecto, exigindo a resiliência para perseverar, a visão para liderar e a humildade para servir.

O *cursus honorum* era um roteiro, cuidadosamente elaborado para garantir que aqueles que chegassem aos mais altos cargos tivessem merecido o seu lugar.

Na aurora da República, a sequência de cargos era mais difusa, mas já pressupunha o entendimento de que a experiência e o serviço são os melhores professores.

Posteriormente, contudo, novas leis passaram a dispor rigidamente sobre requisitos quanto à idade e à sucessão dos cargos. Podemos mencionar a *Lex Villia Annalis* (180 a.C.), a *Lex Cornelia de Magistratibus* (81 a.C.) e as reformas promovidas por Otávio Augusto em 27 a.C.

Cada função no *cursus honorum* foi meticulosamente concebida para transmitir um aspecto diferente do governo da República, garantindo que, quando um magistrado atingisse o auge da sua carreira, possuísse uma compreensão abrangente de todo o Estado.

Como *questor*, tinha contato com os meandros das finanças e a importância da gestão de recursos públicos. Era um cargo crucial para ensinar o valor da responsabilidade e tomar decisões que afetavam as vidas de seus concidadãos.

Ao ocupar o posto de *edil*, adquiria conhecimentos sobre o bem-estar público e a infraestrutura, aprimorando sua capacidade de cuidar das necessidades do povo. O cargo transcendia a administração pública, sendo seu exercício

crucial para conquistar a confiança popular. Era um teste de caráter e liderança, tudo em preparação para o que viria adiante.

Em seguida, como *pretor*, o magistrado desenvolvia a arte da justiça e do governo, atuando como *longa manus* dos cônsules, que detinham a autoridade suprema do governo e das forças armadas e, por isso, muitas vezes se ausentavam de Roma. No exercício da função, os pretores desenvolviam a experiência necessária para navegar tanto pela complexidade das demandas jurídicas quanto da gestão pública, portanto – e se habilitavam para o consulado.

Cada posição proporcionava uma lente única através da qual o magistrado via a República. Ao experimentar a administração a partir destas múltiplas perspectivas, desenvolvia uma visão holística que o habilitava a se tornar *cônsul*, estando equipado com as habilidades necessárias para liderar com uma compreensão profunda e multifacetada do funcionamento do Estado e do seu povo.

O *cursus honorum* não era apenas uma sequência de títulos e cargos; era um campo de provas, um ateliê onde o caráter era testado e a liderança, forjada. Era um caminho que preparava homens como Cícero para defender a República, Júlio César para conquistar novos horizontes e Marco Aurélio para governar com a sabedoria de um filósofo.

Ao refletirmos sobre esta antiga instituição, fica claro que o *cursus honorum* era mais do que um caminho de carreira – era um processo de transformação. E é esta mesma jornada que vemos refletida na carreira do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Assim como aqueles antigos romanos trilharam os passos do *cursus honorum*, o nosso magistrado homenageado seguiu um caminho que o preparou, passo a passo, para liderar a Justiça do Trabalho no mais alto nível.

A carreira do Ministro Aloysio: um *cursus honorum* moderno

Assim como os grandes líderes de Roma, a jornada do Ministro Aloysio não começou no topo. Ela se iniciou com os mesmos primeiros passos humildes, porém cruciais, que sempre definiram a verdadeira liderança, em uma trajetória marcada por dedicação, crescimento e uma busca incessante pela excelência.

O primeiro passo de sua carreira se deu como juiz do trabalho substituto do TRT da 1ª Região, em 1981. Ali, como Marcus Túlio Cícero, que fez seu nome pela primeira vez como *questor* na Sicília, aprendeu as complexidades do cargo, dominando os fundamentos do Direito – compreendendo a lei em sua forma mais pura e aprendendo a equilibrar justiça com firmeza.

A experiência de Cícero denota, aliás, o quão justo e meritório era o *cursus honorum*. O defensor da República contra as investidas de Catilina para assumir ditatorialmente o poder foi o primeiro de sua família a trilhar o

caminho da honra. Justamente por isso, o grande romano dizia que a "glória segue a virtude como uma sombra".

E assim também observamos na trajetória percorrida pelo Ministro Aloysio.

À medida que progrediu para o cargo de desembargador do TRT da 1ª Região, em 1997, suas responsabilidades aumentaram. Com sua mente afiada e ações decisivas e firmes, o Ministro Aloysio demonstrou habilidade e preparo, que logo chamaram a atenção do Tribunal Superior do Trabalho. Não por menos, esta Corte o convocou para aqui atuar como desembargador convocado, entre os anos de 1998 e 2004.

Nesta Casa, continuou o percurso, que teve origem na Faculdade de Direito de Petrópolis, onde ingressou em 1970 e conheceu sua esposa Maria Helena, colega de Turma e, desde então, parceira de todas as horas. Bacharelaram-se juntos em 1974 e construíram uma família maravilhosa, formada pelos três filhos, Maurício, Mariana e Matheus, que se casaram, respectivamente, com Viviane, André e Luiza, todos os seis destacados profissionais da área jurídica e herdeiros da vocação paterna. Deram ao nosso homenageado sete netos, Alice, Gabriela, Carolina, Felipe, Gustavo, Miguel e Arthur. Todos estão aqui presentes, com a graça de Deus.

Para coroar este momento festivo, neste mesmo mês de outubro, o Ministro Aloysio comemorou o seu aniversário, 49 anos de casamento com Maria Helena e ambos celebrarão, nos próximos dias, 50 anos de formados. Na qualidade de orador, o nosso Presidente saudará, na Faculdade de Direito de Petrópolis, os seus colegas de turma e a comunidade jurídica, em solenidade plena de significado e emoção, como esta.

No Tribunal Superior do Trabalho, o Ministro Aloysio exerceu todos os cargos possíveis. Foi Conselheiro do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Presidiu e foi membro de diversas e importantes Comissões. No CNJ foi, ainda, designado Corregedor Nacional da Justiça – Substituto em 2018.

Como Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho no biênio 2020/2022, compôs a Direção da Corte, quando tive a honra de presidi-la. E, no biênio que agora se encerra, foi seu Vice-Presidente, como já destacado.

O Ministro Aloysio também não descurou de seu papel como mentor das novas gerações, tendo seguido à risca a recomendação de Sêneca – "Docendo discimus". "Ao ensinar, aprendemos". Desde cedo, foi professor da Faculdade de Direito da Universidade Católica de Petrópolis, de onde recebeu o título de Professor *Honoris Causa*. E, no TST, foi duas vezes Diretor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat).

Autor de importantes trabalhos jurídicos, é membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, entre tantas entidades de importância.

O brilhante *cursus honorum* percorrido pelo Ministro Aloysio, portanto, o capacitou ao exercício dos mais altos postos da Justiça do Trabalho e à presidência do Tribunal Superior do Trabalho.

Pedindo a permissão para referir outro instituto dos tempos clássicos, rememoro aqui como os gregos nomeavam os Arcontes nos tempos de Clístenes – por eleição direta da *Ecclesia* (palavra que deu origem, por exemplo, à palavra "igreja"), após aferir os méritos do candidato por meio de um rígido processo de avaliação conhecido como *dokimasia.*

Não por menos, e nem por acaso, portanto, esta egrégia Corte – assim como na antiga *Ecclesia* grega – o elegeu como Presidente.

Em um mundo obcecado por atalhos, lembremo-nos do modo romano: a verdadeira honra não é tomada à força, mas merecida.

O *cursus honorum* – assim como a trajetória de nosso Presidente – ensina que o caminho para a grandeza não é pavimentado com facilidade, mas cultivando as virtudes da temperança, da coragem e da sabedoria.

Parabéns e que Deus o guarde, querido Presidente!

DISCURSO DO PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO NA SOLENIDADE DE POSSE DA NOVA DIREÇÃO DO TST

José de Lima Ramos Pereira[1]

Exmo. Senhor Ministro Presidente deste colendo TST, Lelio Bentes Corrêa, Exmo. Senhor Ministro Vice-Presidente, Aloysio Corrêa da Veiga, Exma. Senhora Ministra Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho, Dora Maria da Costa, Exmos. Ministros e Ministras do TST, Exmos. senhores Subprocuradores e senhoras Subprocuradoras-Gerais do Trabalho, demais integrantes do MPT, advogados e advogadas, servidores e servidoras, familiares dos empossandos e demais presentes.

Minhas senhoras. Meus senhores.

1 *Procurador-Geral do Trabalho.*

Aristóteles (384 a.C – 322 a.C), em seu livro *Ética a Nicômaco*, afirma que julgamento acertado ocorre quando uma pessoa julga "segundo a verdade". Afirma, ainda, que "o bem político é a justiça, da qual é inseparável o interesse comum, e muitos concordam em considerar a justiça, como uma espécie de igualdade".

Verdade! Justiça! Igualdade!

Não concordo com a visão de Friedrich Nietzsche (1844-1900), ao fazer uma forte crítica ao pensamento clássico, ao mundo das ideias, de Platão e Sócrates, em defender que a verdade não existe. Prefiro o pensamento de Michel Foucalt (1926-1984), e entender que, para ser verdade, ela precisa ser livre, totalmente livre, pois a verdade manipulada gera constrangimentos e formas de comportamento.

Prefiro me aproximar da verdade do filósofo francês Jean Paul Sartre, em que a verdade está na essência do indivíduo, como resultado dos valores de uma sociedade. Em suma, não importa o que você é, importa você saber o que fazer com aquilo que fizeram de você.

O que possuem em comum a verdade e a justiça? Ambas são valores supremos, que sustentam a confiança da sociedade nas instituições. Não se pode pensar em justiça sem a conotação da verdade, como já dizia Humberto Theodoro Júnior. Não é por menos que Joseph Joubert asseverou que a justiça é a verdade em ação.

A igualdade, por sua vez, é um elemento constitutivo da justiça, aliás, o meio-termo da justiça corresponde a uma proporção de igualdade.

O grande desafio da justiça consiste, exatamente, em tirá-la do campo das ideias e trazê-la ao mundo real, ao mundo cotidiano dos homens, ao caso concreto.

E como fazemos isso?

Primeiro, pensar a justiça como um ideal. Depois, aplicar a isonomia, tratando os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, na medida das suas desigualdades.

A justiça precisa ser impessoal e imparcial. Ela não pode ser influenciada por gostar ou desgostar, por paixão ou interesse, nem tampouco sofrer influência da caridade, piedade ou grandeza de coração. Por outro lado, a Justiça tem que buscar a paz social, pacificando os conflitos, com a visão para o futuro.

Aplicar o que se tem ao que se pede, sem se distanciar do que se pode e se deve, com posturas firmes, atitudes coerentes e transparentes, demonstrando segurança em suas decisões e motivação de suas convicções.

A Justiça do Trabalho é indispensável na consolidação do processo de pacificação social, pois a solução dos conflitos intersubjetivos de interesses que se estabelecem nas relações de trabalho reclama especialidade.

O Tribunal Superior do Trabalho é a expressão concreta dos valores da magistratura, que, ao longo dos anos, transcendem gerações, civilizações, espaço geográfico, diferenças culturais e religiosas.

A função da jurisdição trabalhista consiste na efetivação do Estado Democrático de Direito, consagrada na Constituição Federal, e que abrange a preservação da cidadania, da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa.

Aliás, a ideologia neoliberal, preocupada com a crise do capitalismo mundial, muitas vezes visualiza o trabalhador como a peça defeituosa da engrenagem capitalista e, atropelando direitos sociais históricos, procura remodelar o mercado de trabalho às suas exigências, mas em detrimento da ética social e da dignidade da pessoa humana.

Alega-se que o problema da economia nacional está no alto custo de pagamento de direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, esquecendo que, sem eles, não há iniciativa privada a proteger, não há progresso, não há economia a desenvolver.

Diz-se que o Ministério Público exagera na sua atuação, mas será exagero combater o trabalho escravo, o trabalho infantil, a violência no trabalho, com assédios moral, sexual e eleitoral, a discriminação e o racismo? Será exagero exigir um meio ambiente de trabalho saudável, livre de mazelas ou de condições que degradam ambiente e pessoas?

Pior que a intenção em se favorecer do trabalho alheio, sem a devida preocupação em preservar os trabalhadores e trabalhadoras, é a indiferença em nem saber ou em nem buscar saber como a sua fazenda ou a sua terra, por exemplo, encontra-se na atividade ali desenvolvida, como estão as condições das pessoas que laboram nessa terra. O acaso é um caso com o descaso.

Falando em assédio eleitoral, apenas para registro, na eleição de 2022, de 45 denúncias no primeiro turno, chegamos a 3.610 denúncias após o segundo turno. Na eleição agora de 2024, chegamos agora no primeiro turno, a 737 denúncias de casos de assédio eleitoral, mera reprise do voto de cabresto, em que empregador ou gestores públicos pretendem interferir no voto dos trabalhadores e trabalhadoras, servidores e servidoras, que estão sob a sua direção, confundindo trabalho com servidão. O voto é livre e secreto e assim tem que permanecer!

Cabe ao Judiciário laboral a complexa missão de garantir a preservação da dignidade do ser humano trabalhador, e que os avanços tecnológicos ocorram com segurança e respeito aos direitos fundamentais e à dignidade da pessoa humana, sem provocar demissão em massa ou aumento do desemprego, mas com a preocupação em novas qualificações e novas formas humanizadas de trabalho.

Ministros e ministras do TST, juízes e juízas da Justiça do Trabalho, "Não há sofrimento mais confrangente que o da privação da Justiça", como asseverou Rui Barbosa.

Mas hoje é dia de uma nova travessia com novos caminhos que ao serem trilhados desaguarão no aperfeiçoamento da Justiça Trabalhista.

Ministro Lélio, pode-se afirmar que todo o seu trabalho foi além de um compromisso, como eu disse, neste mesmo local, em 13/10/22, o senhor entregou o seu coração. Obrigado pelo trabalho sempre parceiro com o MPT, e pela sua entrega à sociedade.

Da mesma forma, o Ministro Vice-Presidente, Aloysio, e a Ministra Corregedora, Dora, que seguiram comprometidos com os direitos sociais de trabalhadoras e trabalhadoras, sensíveis ao momento atual e às prioridades da nossa nação.

Ministro Aloysio Correa da Veiga, Ministro Mauricio Godinho Delgado e Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, hoje os senhores assumem nos cargos de Presidente, Vice-Presidente e Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

O dia é festivo, como não poderia deixar de ser, com a posse da nova gestão deste Tribunal Superior: uma árdua missão, que os senhores saberão, com certeza, desenvolver muito bem.

Ministro Aloysio, sua trajetória jurídica ultrapassa quatro décadas e sua atuação é sinônimo de dedicação e competência. Já foi Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, em 2020, e conselheiro do Conselho Nacional de Justiça, em 2017. À frente da Vice-Presidência no biênio anterior já defendia a importância da autonomia da vontade e da busca de soluções consensuais para os conflitos trabalhistas e, agora, como Presidente da Corte, permanecerá com a sua nobre missão de lutar pela justiça e pela equidade.

Ministro Mauricio Godinho, referência no meio acadêmico e um dos mais consagrados autores na área trabalhista e do Direito em geral, que faz escola em todo o país. Suas obras são imprescindíveis para todos os operadores do Direito e sua atuação como professor e magistrado contribui de forma decisiva para a consolidação da Justiça do Trabalho.

Ministro Luiz Philippe, como Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, o senhor terá todas as condições de buscar a correção dos atos, mais ainda, o reconhecimento das boas práticas, de juízes e de juízas do trabalho em todo o país, sua carreira tem relevância nacional no âmbito jurídico e se destaca pela defesa da democracia e na consolidação de valores caros à coletividade.

Nada acontece fora de sua hora. Essa assertiva é bíblica e encontra-se no livro Eclesiastes 3, que diz: "Tudo tem seu tempo determinado e há tempo para todo propósito debaixo do céu. Há tempo de plantar e de colher, como há tempo de rir e de chorar".

Administrar pessoas e coordenar os esforços não é tarefa fácil. Liderar ações institucionais, que podem refletir em todas as Unidades da Federação, não é uma incumbência simples. Requer trabalho em equipe e constante diálogo. Não se move uma máquina deste tamanho sozinho.

E é nessa a perspectiva que se abre com um novo período de administração do Tribunal Superior do Trabalho, da Justiça do Trabalho, com reunião de esforços no sentido de conferir melhor estrutura aos aparelhos judiciários; simplificar e racionalizar o sistema de recursos; tornar célere e eficaz o processo de execução.

Confiamos no Tribunal para solucionar as questões que se impõem ao Judiciário: garantir a segurança jurídica, concretizar a harmonia entre os Poderes e entre as funções essenciais à justiça e impulsionar o diálogo institucional.

Comungo do seguinte pensamento de Bertolt Brecht: "Há homens que lutam um dia, e são bons; há outros que lutam um ano e são melhores; há aqueles que lutam muitos anos, e são muito bons; mas há aqueles que lutam toda a vida, e esses são os imprescindíveis". E, aqui, valho-me da advertência de Mahatma Gandhi: "Se ages contra a justiça e eu te deixo agir, então a injustiça é minha".

Aos novos Presidente, Vice-Presidente e Corregedor desejo, em nome do Ministério Público do Trabalho, os sinceros votos de sucesso no desempenho desse novo desafio, com certeza já vitorioso e marcado com seriedade, serenidade e bom-senso. Contem comigo e com o Ministério Público do Trabalho!

Muito Obrigado!











NORMAS PARA A SUBMISSÃO DE ARTIGOS

1. Os artigos devem ser encaminhados para o e-mail *revista@tst.jus.br* a qualquer época do ano.

2. Devem constar no artigo número do Currículo Lattes, Orcid e um telefone para contato.

3. O(A) autor(a) deverá ser pós-graduado(a) em nível de mestrado, doutorado ou pós-doutorado em Direito ou áreas afins.

4. O artigo poderá ter autoria compartilhada, não devendo, no entanto, o número total de participantes exceder a três autores(as) por texto.

5. Em caso de coautoria, aceitam-se autores(as) com nível de especialização, desde que em parceria com mestre, doutor(a) ou pós-doutor(a).

6. Admite-se a submissão de artigo de autor(a) apenas graduado(a), desde que em coautoria com doutor(a).

7. Os artigos deverão ser *inéditos*, originais e versarem sobre temas de Direito do Trabalho e campos correlatos de conhecimento.

8. Não serão aceitos artigos com conteúdo semelhante em quase sua totalidade ou mesmo idêntico a outros textos publicados pelo(s) mesmo(s) autor(es) em outra publicação, ainda que com título diferente.

9. Os artigos deverão ser enviados em arquivo eletrônico (*Word*), formatados de acordo com as normas de documentação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), com no mínimo 10 e no máximo 20 páginas (não incluídas as referências bibliográficas), obedecendo às seguintes configurações:

a) tamanho do papel: A5;

b) margens: superior: 2,2 cm; inferior: 3 cm; esquerda: 1,7 cm; direita: 2 cm;

c) cabeçalhos e rodapés: cabeçalho 1,3 cm; rodapé: 2,2 cm;

d) fonte: Times New Roman, tamanho 11;

e) espaçamento: simples;

f) recuo da primeira linha de cada parágrafo: 1 cm;

g) título em caixa-alta e negrito, nos idiomas português e inglês;

h) resumos em português e em inglês (*abstract*) com no mínimo 5 (cinco) e no máximo 10 (dez) linhas;

i) palavras-chave em português e em inglês (*keywords*), em número máximo de 4 (quatro);

j) subtítulos em caixa-baixa e negrito, sem recuo, em numeração arábica e com 1 (um) espaçamento anterior e outro posterior;

k) citações com mais de três linhas: em parágrafo à parte, com fonte 10, recuo de 3cm (início de parágrafo) e 2 cm (demais linhas); tais citações não devem ter espaçamento diferenciado em relação ao corpo do texto;

l) citações com até três linhas devem permanecer no corpo do texto;

m) as referências às citações devem ser do tipo autor/ano/página, entre parênteses e separados por vírgula [por exemplo: (Delgado, 2023, p. 52)] *no próprio corpo do texto e não em nota de rodapé*, devendo todas serem incluídas de maneira completa ao final do artigo na seção "Referências";

n) notas de rodapé devem ter tamanho 10 e espaçamento idêntico ao corpo do texto.

10. Artigos que não respeitarem as orientações expostas no item 9 acima serão desclassificados.

11. O artigo será avaliado pelo processo duplo-cego, garantindo-se assim o anonimato tanto do(a)(s) autor(a)(es/as) quanto do(a) parecerista.

12. Os(As) pareceristas levarão em conta, como critérios avaliativos, a relevância temática e inovadora do artigo, a sua adequação a parâmetros de qualidade, objetividade e coerências textuais, bem como se o texto pauta-se pela ética e não vincula preconceito de qualquer natureza.

13. Os artigos aprovados serão encaminhados à Comissão de Documentação e Memória do TST, que deliberará pela publicação ou não do texto.

14. Os(Os) autores(as) que tiverem seus textos aprovados para a publicação preencherão um formulário a eles encaminhado para atestarem a originalidade e ineditismo do texto.

15. Da avaliação do(a) parecerista e da decisão da Comissão de Documentação e Memória não cabem contestação ou recursos.

16. Os(As) autores(as) são responsáveis exclusivos(as) pelo conteúdo expresso em seus artigos.

17. Não serão devidos pecuniariamente direitos autorais ou qualquer outro tipo de remuneração pelos artigos publicados na *Revista do TST*, independentemente do tipo de mídia em que ocorra a publicação.

Eventuais dúvidas acerca do processo seletivo podem ser obtidas por meio do endereço eletrônico *revista@tst.jus.br*, ou, de segunda a sexta-feira, das 7h às 19h, pelos telefones (61) 3043-3056 (manhã) / (61) 3043-4273 (tarde).



LEX
EDITORA