

REVISTA DO
TRIBUNAL
DO TRABALHO DA
2ª REGIÃO

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

v.16 n.31 janeiro/junho de 2024



 Tribunal Regional do Trabalho
2ª Região | São Paulo

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

v.16 n.31 jan./jun. 2024.

Beatriz de Lima Pereira
Desembargadora Presidente

Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Desembargadora Vice-Presidente Administrativa

Marcelo Freire Gonçalves
Desembargador Vice-Presidente Judicial

Eduardo de Azevedo Silva
Desembargador Corregedor Regional

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

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

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

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

Semestral.

Quadrimestral (2009-2013).

Absorveu: Synthesis, Revtrim e Equilíbrio.

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

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

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

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

ISSN 1984-5448 (impressa)

ISSN 2764-572X (on-line)

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

CDU 34:331(05)

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

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

v.16 n.31 jan./jun. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental

Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação

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

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

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

Coordenação Geral Comissão de Revista, biênio 2022-2024
Desembargadora Maria José Bighetti Ordoño
Desembargador Daniel de Paula Guimarães
Desembargadora Catarina von Zuben

Conselho Editorial Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro
Guilherme Guimarães Feliciano
Lorena de Mello Rezende Colnago
Ronaldo Lima dos Santos
Sandra Miguel Abou Assali Bertelli
Silvana Abramo Margherito Ariano
Simone Fritschy Louro

**Pareceristas
desta edição** Alan Faria Andrade Silva
Alexandra Sablina do Nascimento Veras
Andressa Munaro Alves
Beatriz Gomes da Silva Violardi
Cristina Paranhos Olmos
Fabio Empke Vianna
Fabrício Lopes Paula
Igor Cardoso Garcia
José Carlos Lopes da Silva Júnior
Luiz Fernando Lourenço Guimarães
Luzimar Barreto de França Junior
Marcelo Luiz Bezerra da Silva
Marcos Mauricio Bernardini
Mariana de Freitas Barros Souza
Mylena Devezas Souza
Nivea Maria Santos Souto Maior
Oscar Krost
Paulo Sergio João
Renata Barbosa Castralli Mussi
Ricardo Jorge Russo Junior
Talita Corrêa Gomes Cardim

Indexação, organização, supervisão e editoração	Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação Ana Luísa Carneiro Barreiros Ana Paula da Silva Aveiro Andreza Aparecida de Melo Carla Valeria Martucci Cláudia Miranda Gonçalves Danielle Kind Eleutério Elisiane Wust Leila Dantas Pereira Margarete Vitória Moura dos Santos Mariângela Freitas Monoo Gonzales Patrícia Dias De Rossi
Normalização	Escola Judicial do TRT2 - EJUD2 Coordenadoria de Biblioteca Adriana Cristina Bósio Pires Barbara Raquel Maidel Cibelty Elvas Barbosa Messias Pedro de Avila
Projeto Gráfico e capa	Estúdio Loah
Ilustrações	Paulo Otori



Sumário

Editorial	<u>12</u>
Doutrina	
Formas de garantia do pleno exercício da negociação coletiva de trabalho= <i>Ways to guarantee the full exercise of labor collective agreement</i> Davi Furtado Meirelles; Geovanna Carvalho Parede	<u>16</u>
Discriminação da mulher no trabalho em plataformas digitais= <i>Discrimination of women working thru digital platforms</i> Camila Miranda de Moraes; Naira Pinheiro Rabelo de Alencar; Beatriz Moraes Guerra	<u>35</u>
Assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário: políticas de prevenção e enfrentamento= <i>Sexual harassment in the framework of the judiciary: prevention and coping policies</i> Caroline de Fátima Nascimento de Jesus Azevedo; Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.....	<u>50</u>

O direito fundamental à desconexão e os reflexos na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais - desenvolvimento da síndrome de *burnout*=

The fundamental right to disconnection and the reflexes on the mental health of workers on digital platforms - development of burnout syndrome

Fernanda Beatriz Paulino da Silva Cavalcanti; Maria Ivone Fortunato Laraia 67

As plataformas digitais e o futuro da Previdência Social no Brasil=
The digital platforms and the future of Social Security in Brazil

Nelson Levy Kneip de Freitas Macedo; Djulia Raphaella Lima Portugal Amâncio..... 84

Jurisprudência anotada

Palmilhando o insólito: sobre a inconstitucionalidade da redação do inciso I, alínea "f" e parágrafos 3º e 4º do art. 702 da Consolidação das Leis do Trabalho, na redação da Lei n. 13.467/2017=

Exploring the abnormal: on the unconstitutionality of the wording of item I, letter "f" and paragraphs 3 and 4 of art. 702 of the Consolidation of Labor Acts, as amended by Law n. 13.467/2017

Guilherme Guimarães Feliciano; Carolina Masotti Monteiro..... 102

Legislação comentada

Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil=

Reflections on Law 14.611/2023: advances and challenges in implementing gender pay equity in Brazil

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro..... 158

Registros da 2ª Região

Memória da Justiça do Trabalho

O processo de Vicentina: documentos que contam histórias=

The Vicentina case: documents that narrate history

Lucas Lopes de Moraes; Belmiro Thiers Tsuda Fleming;

Christiane Samira Dias Teixeira Zboril; Wellington Gardinomes..... 189

Ações em destaque

A atuação do Judiciário na busca de soluções efetivas para

conflitos fundiários: o papel da Comissão de Soluções Fundiárias

no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região=

Judiciary performance seeking for effective solutions to land

problems: Land Solutions Committee at São Paulo Labor Court

Sandra Miguel Abou Assali Bertelli; Helder Ferreira de Carvalho

Bianchi..... 213

Acontecimentos 225

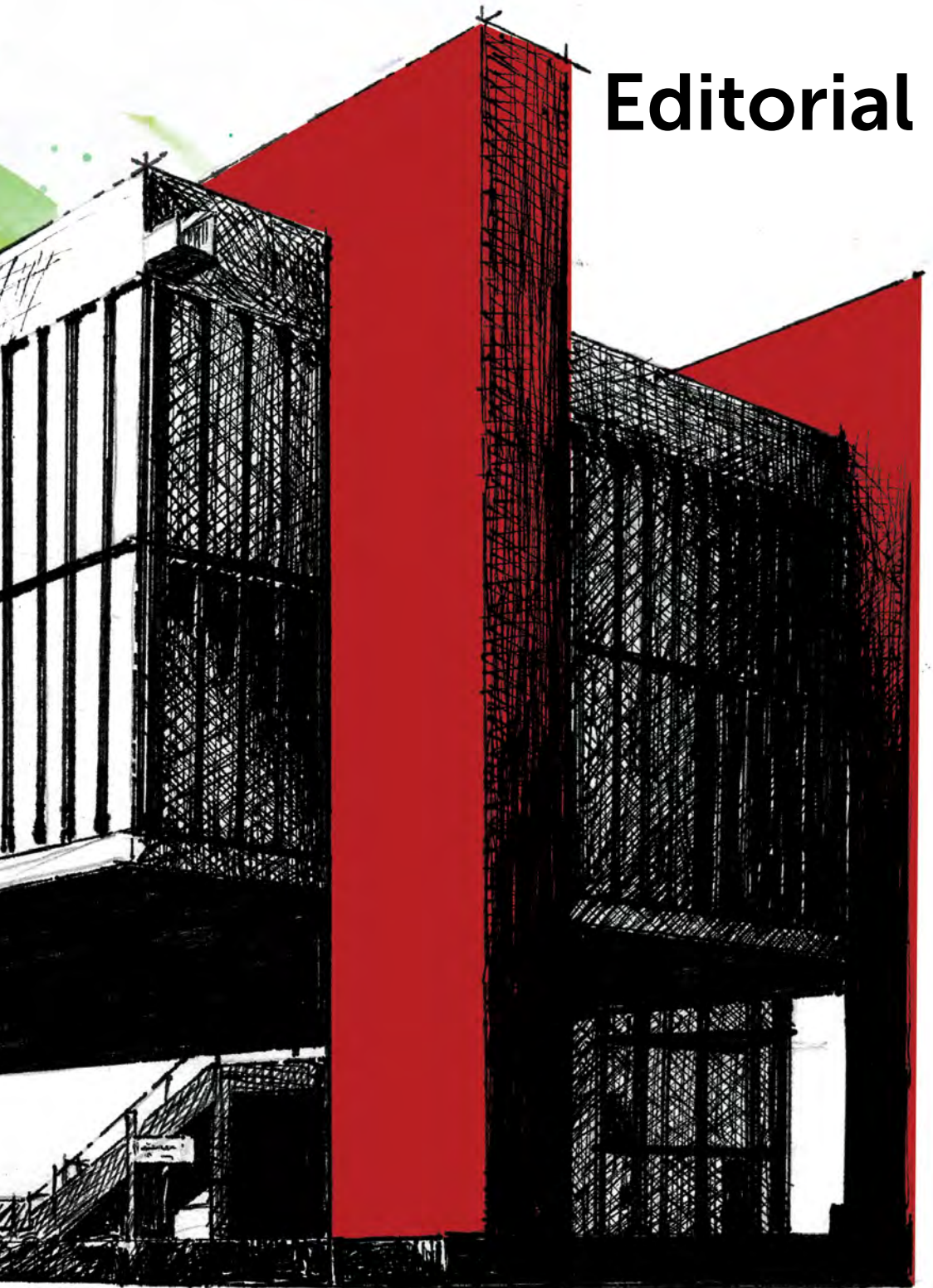
Composição do Tribunal 236

Instruções aos autores 258





Editorial



Prezados leitores e prezadas leitoras,

Apresentamos a edição n. 31 da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, que se destaca mais uma vez pelos temas inovadores e inquietantes, aproximando-se da comunidade jurídica e contribuindo para diversas reflexões na esfera trabalhista.

A seção *Doutrina* contempla matérias sobre as formas de garantia do pleno exercício da negociação coletiva, a discriminação da mulher no trabalho em plataformas digitais, o assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário e políticas de prevenção e enfrentamento, o direito fundamental à desconexão, tendo em vista os reflexos na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais e a Síndrome de *Burnout*, e, ainda, o futuro da Previdência Social no Brasil, também com enfoque nas plataformas digitais.

Na seção *Jurisprudência anotada* analisa-se as modificações promovidas no artigo 702 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei n. 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista, sobre os critérios para a criação de súmulas, identificando suas inconstitucionalidades e seus impactos no processo do trabalho.

Em *Legislação comentada* examina-se a Lei n. 14.611/2023 e os avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil.

O segmento *Memória da Justiça do Trabalho* conta a emocionante história de Vicentina Alves, uma trabalhadora pobre, que precisou recorrer à recém instalada Justiça do Trabalho para ter seus direitos reconhecidos, sendo o processo mais antigo localizado no acervo do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Nesta edição, a seção *Ações em destaque* trata da atuação do Judiciário na busca de soluções efetivas para conflitos fundiários, destacando o papel da Comissão de Soluções Fundiárias no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Por fim, em caderno à parte, publicamos o *Suplemento de Decisões*

Judiciais, abrangendo julgados de primeira e segunda instâncias, e um *ementário* contendo ementas de todas as Turmas desta Justiça Especializada.

Este periódico presenteia o meio jurídico com matérias contemporâneas e históricas de grande relevância, que nos levam a refletir sobre o futuro das relações trabalhistas e a compreender melhor a trajetória da Justiça do Trabalho.

Boa leitura!

Comissão de Revista, biênio 2022-2024

Desembargadora Maria José Bighetti Ordoño

Desembargador Daniel de Paula Guimarães

Desembargadora Catarina von Zuben

Conselho Editorial da Revista

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro

Guilherme Guimarães Feliciano

Lorena de Mello Rezende Colnago

Ronaldo Lima dos Santos

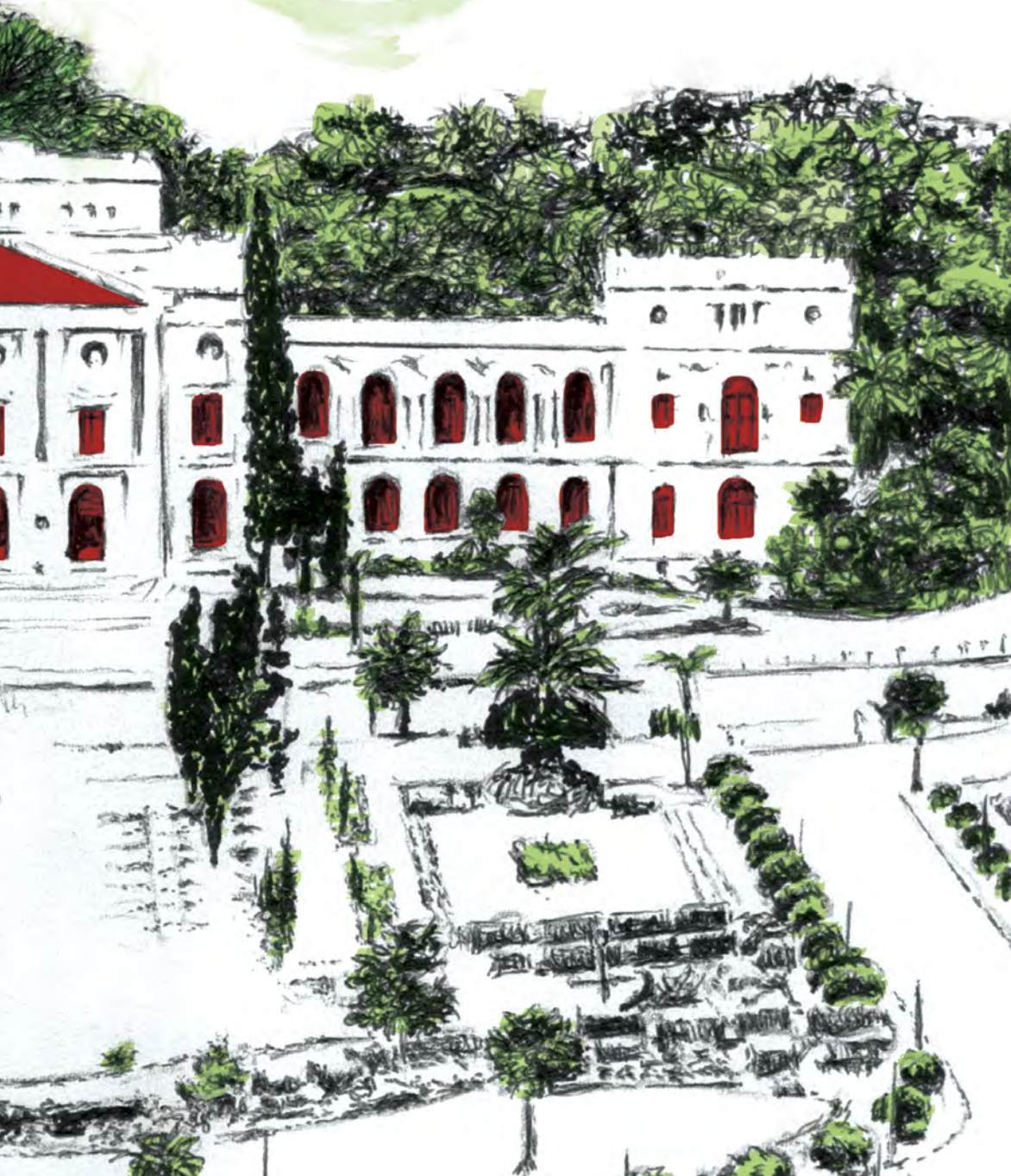
Sandra Miguel Abou Assali Bertelli

Silvana Abramo Margherito Ariano

Simone Fritschy Louro



Doutrina



Formas de garantia do pleno exercício da negociação coletiva de trabalho

Ways to guarantee the full exercise of labor collective agreement

Davi Furtado Meirelles *
Geovanna Carvalho Parede **

Submissão: 14 ago. 2023

Aprovação: 5 jan. 2024

Resumo: O presente artigo tem por finalidade demonstrar, pelos conceitos extraídos das Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho e da doutrina, pelos princípios norteadores e funções deste instituto, que o direito à negociação coletiva se refere à um direito fundamental do trabalhador. Além da conclusão pretendida, não pode ser ignorado que existem, no ordenamento jurídico brasileiro, obstáculos à prática deste direito. Isto posto, esse artigo também tem por objetivo identificar formas de garantir o pleno exercício do direito fundamental do trabalhador de negociação coletiva.

Palavras-chaves: negociação coletiva; direito fundamental; representação interna; contribuição assistencial.

Abstract: *The purpose of this article is to demonstrate, by the concepts extracted from International Labor Organization conventions and recommendations, and by the principles and functions of this institute, that the right to a collective agreement is a fundamental labor right. Besides the intended conclusion, it cannot be ignored, that there are obstacles on Brazilian jurisdiction to practice those rights. Therefore, this article intends to identify ways to guarantee the full exercise of labor collective agreement right.*

Keywords: *collective agréments; fundamental rights; internal representation; assistance contribution.*

* Desembargador Federal do Trabalho do TRT-2. Doutor e Mestre em Direito pela PUC-SP. Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo.

**Mestranda em Direito pela PUC-SP. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela FGV-SP. Advogada.

Sumário: 1 Introdução | 2 Negociação coletiva: um direito fundamental | 2.1 O que é negociação coletiva | 2.2 Princípios norteadores | 2.3 Funções da negociação coletiva | 2.4 O direito fundamental à negociação coletiva | 3. Pleno exercício da negociação coletiva | 3.1 O exercício da negociação pelos trabalhadores | 3.2 Financiamento da negociação coletiva | 4 Considerações finais

1 Introdução

A presença da negociação coletiva, no tempo e no espaço, é incontestável; o que muda, de uma nação para outra é apenas o grau de desenvolvimento da negociação coletiva, que será mais evoluída e praticada nos sistemas políticos liberais e, menos desenvolvido e menos praticada nos sistemas políticos centralizados pelo Estado, os quais possuem maior regulamentação estatal das relações de trabalho (Bomfim, 2022, p. 1342).

A evolução do Direito do Trabalho passa, necessariamente, pela prática, sistemática e constante, da negociação coletiva (Meirelles, 2008, p. 19). Essa afirmação decorre, como veremos a seguir, das funções desse instituto, em especial o que se refere à normatização e flexibilização, que leva à uma adequação das normas trabalhistas à realidade de determinado grupo de trabalhadores e empresas.

Dada a importância desse instituto à evolução das relações trabalhistas, à consolidação de melhores condições de trabalho e à manutenção da continuidade da atividade, nos propomos a apresentar um trabalho científico que discorra sobre o porquê do exercício da negociação coletiva deve ser amplo e irrestrito e como fazê-lo.

Em um primeiro momento, o artigo é direcionado para responder a um questionamento: o direito à negociação coletiva é um direito fundamental do trabalhador? Para tanto e considerando que não há no ordenamento jurídico brasileiro, lei ou qualquer outro dispositivo legal que defina o que viria a ser negociação coletiva, vamos nos socorrer dos conceitos provenientes dos doutrinadores e das normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). De igual forma, para defini-la como um direito fundamental, selecionamos para apresentar ao leitor, alguns princípios norteadores deste instituto e funções a que se propõe.

Em um segundo momento, discorreremos sobre os obstáculos ao pleno exercício do direito de negociação coletiva, existentes no ordenamento jurídico brasileiro e, apresentaremos ao fim, duas alternativas à solução da problemática instada, soluções estas que

partem de instrumentos pré-existentes na legislação pátria, com vistas a garantir o pleno exercício da negociação coletiva de trabalho.

2 Negociação coletiva: um direito fundamental

Para respondermos ao questionamento se o direito à negociação coletiva é um direito fundamental do trabalhador, é essencial conceituarmos o que viria a ser a negociação coletiva, os princípios norteadores desse instituto, caminhando entre os fundamentais, gerais e específicos e, finalmente, analisar as funções da negociação.

2.1 O que é negociação coletiva

Inicialmente, se faz pertinente comentar que o nosso ordenamento jurídico não definiu, conceituou ou indicou o que viria a ser negociação coletiva. Veja, o legislador constituinte tratou apenas de fazer referência a este direito, como por exemplo, constata-se dos arts. 7º, XIV e 8º, VI ambos da Constituição Federal de 1988 (CF/1988)¹, ao passo que, a legislação ordinária somente se ocupou em definir os resultados positivos da negociação coletiva, tal como prescreve o art. 611, caput² e §1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³. Assim, é preciso buscar o que dispõe a OIT e os doutrinadores brasileiros, vejamos:

A negociação coletiva ganhou importância no Brasil quando da ratificação da Convenção n. 98 da OIT, aos 18/11/1952, promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 29/06/1953, que dispõe sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, estipulando que cada país deve adotar medidas que fomentem e incentivem a fixação de normas e condições para que trabalhadores e empregadores, ou suas respectivas organizações, tenham como se utilizar da negociação voluntária para regulamentar as condições de trabalho.

1 Art. 7º, XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; e art. 8º, VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; (Brasil, 1988).

2 Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Brasil, 1943).

3 Art. 611. §1º. É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Brasil, 1943).

Tal instrumento legislativo foi modificado pela Convenção n. 154 da OIT, ratificada aos 10/07/1992 pelo Brasil e promulgada pelo Decreto n. 1.256, de 29/09/1994, que tem por fito o fomento à negociação coletiva. Esse diploma legal declarou que a prática da negociação deve ser verificada em qualquer categoria, ou ramo de atividade, inclusive no serviço público, respeitada as legislações de cada país.

O art. 4º da Convenção n. 98 da OIT conceitua negociação como sendo o meio adequado pelo qual, voluntariamente, trabalhadores e empregadores, diretamente ou por intermédio de suas respectivas organizações, regulamentam as condições e os termos em que o trabalho será prestado, os avençando em instrumentos normativos.

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego. (OIT, 1952).

Já o artigo 2º da Convenção n. 154 da OIT, de forma mais clara e objetiva, definiu o que seria negociação coletiva, a saber:

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (OIT, 1992).

Ainda sobre o tema, para além destas duas Convenções, é essencial destacar a Recomendação n. 163 da OIT, editada em 03/08/1981, que sustenta que o direito de negociação deve ser amplo, assegurado a todas as organizações, em qualquer nível, compreendendo o da empresa, do estabelecimento, de atividade, do bairro, da região, do Estado.

Em que pese as recomendações serem textos de natureza

orientativa às políticas nacionais, de caráter não vinculativo, Vólia Bomfim (2022, p. 1343) afirma ser a Recomendação n. 163 da OIT, o instrumento internacional de maior importância no assunto, por reconhecer que o direito à negociação coletiva deve ser amplo e assegurado a todas as regiões e formas de organização.

De forma a compensar a omissão legislativa, a doutrina é riquíssima no tocante à definição de negociação coletiva, conceitos estes que optamos por destacar os seguintes:

Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1254) definiu negociação coletiva como modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais, todavia, deixou de indicar a natureza do conflito e de identificar quem seriam os interlocutores sociais.

Em um conceito insólito, moderno, Luiz Carlos Amorim Robortella (1998, p. 241), definiu negociação coletiva como sendo um método de composição de interesses contrapostos, através do qual permite a participação política, social e econômica dos sindicatos num processo de cogestão empresarial.

Maurício Godinho Delgado (2000, p. 105-106) aduz que negociação coletiva é um método de autocomposição para a solução de conflitos coletivos e que, seria uma das maneiras mais importantes de solucionar conflitos trabalhistas de natureza coletiva, sendo essa uma fórmula essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social.

Finalmente, tratando-se de temática de Direito Coletivo do Trabalho, não poderia deixar de citar o mestre Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 575), que define negociação coletiva, como sendo uma forma de desenvolvimento de poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração estatal; outrossim, afirma, também, que a negociação coletiva destina-se à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores.

Para os fins deste artigo, negociação coletiva pode ser conceituada como uma forma de autocomposição de conflitos de natureza coletiva, pelas partes interessadas, trabalhadores e empresas, não só, mas também, empregados e empregadores, que poderão ser substituídas por organizações efetivamente representativas, que poderá resultar na contratação coletiva.

2.2 Princípios norteadores

Considerando os princípios fundamentais consagrados pela CF/1988, dois deles são basilares do processo de negociação coletiva: o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa⁴.

A negociação coletiva não teria sentido se não almejar a valorização do trabalho humano e se não objetivar a criação de condições dignas para a prestação do trabalho, observando sempre os valores sociais do trabalho, e, em contrapartida, se não viabilizasse, especialmente nos momentos de crises econômicas, a continuidade da produção (Meirelles, 2008, p. 41).

Afora os princípios fundamentais do Direito, para fins deste artigo, isto é, para que seja possível afirmar que o direito à negociação coletiva é um direito fundamental do trabalhador, é forçoso destacar e comentar alguns, dentre tantos, princípios próprios do Direito Coletivo do Trabalho e da Negociação Coletiva, tais como:

O *princípio da autonomia da vontade privada*, pelo qual as partes são livres para contratar (Meirelles, 2008, p. 42), que compreende o poder, a possibilidade de criação de normas jurídicas pelos próprios interessados (Martins, 2022, p. 1203), e que comporta, apenas, as limitações que são próprias de nosso ordenamento jurídico, como por exemplo, o rol taxativo elencado no art. 611-B da CLT.

Ainda, Davi Furtado Meirelles (2008, p. 42) fala do *princípio do cumprimento das obrigações*, ressaltando a força obrigatória dos contratos coletivos, os quais são leis entre as partes contratantes, resultado este frutífero da negociação coletiva.

O *princípio da boa-fé ou da lealdade entre os negociantes* é preciso ser observado durante todo o trâmite da negociação coletiva, em que as partes precisam ser transparentes nas propostas e contrapropostas, que devem representar as necessidades das empresas e possíveis reivindicações dos trabalhadores; ainda, esse princípio também engloba o direito à informação, para que os negociantes tenham acesso às exata noção das condições econômicas da empresa e dos problemas enfrentados pelos trabalhadores (Bomfim, 2022, p. 1343).

4 Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Brasil, 1988).

Este princípio nos remete aos *da lealdade e transparência na negociação*, apontados por Maurício Godinho Delgado (2000, p. 53-54), que procura garantir condições efetivas de concretização da equivalência, isto é, da igualdade teoricamente assumida entre os negociantes.

Nada obstante, o autor também fala do *princípio da adequação setorial negociada*, que trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva, que seria, ao seu ver, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal (Delgado, 2000, p. 57).

Em outras palavras, é a efetiva adequação da legislação trabalhista, ora vigente, às condições específicas de determinada classe de trabalhadores, através da negociação coletiva. Essa adequação também pode ocorrer entre os interesses contrapostos das partes negociantes, isto é, de um lado as empresas que visam obter meios de manutenção de sua competitividade ou ainda, de aumento de sua produtividade e, de outro lado, os trabalhadores, que pretendem uma melhoria nas condições do trabalho, remuneração e benefícios.

2.3 Funções da negociação coletiva

A função, de acordo com o dicionário, é o que caracteriza uma coisa, é a obrigação a se executar, seja por uma pessoa ou por uma coisa (Função, 2023). Dito isso, analisar as funções da negociação coletiva é se prestar a estudar para que efetivamente serve este instituto e, se estamos diante ou não, de um direito fundamental do trabalhador.

Isto posto, a primeira e talvez mais importante função da negociação coletiva e que decorre de seus inúmeros conceitos, é a composição do conflito. A negociação serve a este propósito e possibilita que as partes envolvidas cheguem a um consenso, à uma solução, evitando que esta seja dada por um terceiro ou que atos de pressão, como o exercício do direito de greve (art. 9º da CF/1988 e Lei n. 7.783/1989), seja posto em prática.

Ademais, a negociação coletiva, se frutífera, tem por função a normatização das relações trabalhistas. Ou seja, da negociação coletiva pode decorrer a contratação coletiva, em que as partes podem firmar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho (art. 611, caput e §1º da CLT), contendo normas trabalhista específicas àquele grupo, que são aplicados, obrigatoriamente, aos contratos de trabalho.

Decorre dessa função, a de flexibilização dos direitos trabalhistas. Flexibilização difere de desregulamentação: o primeiro se refere à uma forma de amenizar o rigor da lei, ao passo que o segundo é a supressão de determinadas normas jurídicas. Flexibilizar, portanto, é aprimorar as condições de trabalho, adaptando-as à realidade de cada momento, grupo ou setor (Garcia, 2022, p. 1313), função esta que advém do pleno exercício da negociação coletiva, consolidada após a Reforma Trabalhista de 2017, com a edição do art. 611-A da CLT.

A negociação coletiva também tem por função a busca da paz social e do equilíbrio entre as partes (Martins, 2022, p. 1201). Afinal, a quem interessa o conflito, os movimentos paredistas, as greves e a interferência de terceiros, tal como a do Poder Judiciário?

Nada obstante, é cediço que os direitos defendidos em uma negociação, não são os mesmos: ao empregador compete valer-se da negociação coletiva como um meio de adequar os seus processos produtivos ao mercado competitivo; já ao trabalhador, este é o meio possível para conquistar melhorias nas condições de trabalho e vida.

Não há como negar que a luta do capital face ao trabalho é desigual. A busca do equilíbrio dessa relação, depende, e muito, do processo de negociação coletiva. Davi Furtado Meirelles (2008, p. 56) afirma que a busca por este equilíbrio nos remete para além da função de normatização e flexibilização, a função econômica da negociação; e mais, equilíbrio este que pode regulamentar uma melhor distribuição de renda entre as partes, em um cenário de economia crescente ou, ainda, uma redução de benefícios e encargos, nos momentos de retração e crise econômica.

Finalmente, é pertinente comentar e destacar a função de realização do princípio da igualdade (Meirelles, 2008, p. 58): quando da contratação individual, os trabalhadores assumem um papel de hipossuficientes, pois perdem o direito de negociar as cláusulas de seu contrato de trabalho, que são impostas pelas empresas. Já na negociação coletiva, trabalhadores e empresas assumem um papel de igualdade, pois ambos estão ali para negociar e contratar novas condições de trabalho, que foram discutidas, redigidas e anuídas por ambas as partes.

2.4 O direito fundamental à negociação coletiva

A República Federativa do Brasil, que se constitui em Estado Democrático de Direito, tem como fundamentos, a dignidade da pessoa

humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV da CF/1988).

Nada obstante, no art. 5º, caput, inserido no Título Dos Direitos e Garantias Fundamentais da CF/1988, estabelece que são garantidos a todos o direito à liberdade e o direito à igualdade. Já o inciso XVII do mesmo dispositivo legal, garante a plena liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar, incluindo aí, o direito de associação em entidades sindicais ou outras organizações de trabalhadores.

Ainda, foi assegurada constitucionalmente a aplicação e observância das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho (art. 7º, XXVI da CF/1988), instrumentos jurídicos estes que advêm de uma negociação coletiva frutífera, o que se pressupõem que a negociação é um direito assegurado constitucionalmente aos trabalhadores.

Em consonância às garantias constitucionais, vimos que a principal função da negociação coletiva é a composição de conflitos, a normatização das relações de trabalho, a flexibilização de direitos, para uma melhor adequação à realidade econômica e social e, sobretudo, a busca pelo equilíbrio e paz social.

Enfim, a negociação coletiva é um instrumento, democrático, para a efetivação do princípio constitucional de igualdade entre trabalhador e empresa.

De todo o arrazoado e considerando que os direitos fundamentais são as garantias que o Estado Democrático de Direito traz aos signatários deste contrato social, buscando, de uma maneira ampla e irrestrita, a valorização máxima do indivíduo como pessoa; e que, a base finalística da negociação coletiva é a observância, promoção e consolidação da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, podemos afirmar que a negociação coletiva é um direito fundamental do trabalhador.

3 Pleno exercício da negociação coletiva

Em que pese concluirmos ser a negociação coletiva um direito fundamental do trabalhador, que pressuporia um direito de exercício incondicionado, é incontestante que referido instituto está inserido em um sistema que restringe a sua plena prática.

O sistema sindical brasileiro é regido pelo sistema confederativo. Esse regime é composto por três entidades de representação, hierarquicamente posicionadas, encontrando os sindicatos na base, as

federações no segundo patamar e, em maior grau, as confederações, vinculadas entre si, por categoria profissional ou econômica, e base territorial.

Paralelamente, quando da promulgação da Carta Magna de 1988, restou consolidado no caput do art. 8º, que é *livre a associação profissional ou sindical*, redação esta que, se interpretada em sua literalidade, nos levaria a crer que o Brasil poderia ratificar a Convenção n. 87 da OIT, pois, concluiríamos que os trabalhadores estariam livres para se organizarem como desejarem, podendo, inclusive, constituírem quantos sindicatos almejem.

Ocorre que, em concomitância ao sistema confederativo e em contradição ao disposto no caput do art. 8º, o inciso II deste mesmo artigo consagrou a regra da unicidade sindical como regulamentadora da criação e instituição de organizações sindicais, vejamos:

Art. 8º. II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; (Brasil, 1988).

Esse dispositivo legal vedou a criação de mais de uma entidade sindical por base territorial de atuação, podendo, inclusive, significar a existência de um único ente sindical por categoria profissional ou econômica. Trata-se de união obrigatória, derivada da lei, que contraria o princípio da plena liberdade sindical (Nascimento, 2005, p. 191-192).

Até aqui nos deparamos com dois obstáculos ao exercício incondicionado da negociação coletiva: o primeiro obstáculo se refere ao reconhecimento, pela Carta Magna, de que as entidades representativas dos trabalhadores são somente os sindicatos; o segundo obstáculo, que decorre do primeiro é que, apesar dos sindicatos terem sido reconhecidos como única forma de organização representante dos trabalhadores, estes sofrem limitações à sua criação em razão da unicidade sindical.

Ora, os trabalhadores não têm a liberdade de escolher a organização que desejam se filiar, restringindo-os às entidades sindicais, tampouco podem escolher o sindicato que as representará, pois estes são organizados por categorias e por base territorial.

Nada obstante, a CF/1988, consagrou também no art. 8º, inciso

VI, a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, negociação essa que se resultar em um Contrato Coletivo de Trabalho, será aplicada a todos os trabalhadores da categoria profissional, independentemente de estes trabalhadores serem associados do sindicato.

Antes da promulgação da Reforma Trabalhista, não haveria impactos financeiros se o trabalhador não fosse filiado ao sindicato pois, existia a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical (art. 545 da CLT, redação anterior à promulgação da Lei n. 13.467/2017)⁵, verba esta que poderia, inclusive, ser destinada à negociação coletiva.

Todavia, quando o legislador reformista alterou a redação do art. 545 da CLT⁶, tornou a contribuição sindical voluntária, excluindo uma das principais fontes de custeio do sistema sindical brasileiro, enfraquecendo assim, a atuação sindical e, conseqüentemente, a negociação coletiva (Martins, 2022, p. 1136-1137).

Então nos deparamos com mais um impasse: como promover uma ampla negociação coletiva se, as entidades que possuem obrigatoriedade de participação, não mais possuem a sua principal fonte de manutenção?

Ante as novidades trazidas pela Reforma Trabalhista, bem como pelas recentes decisões exaradas pelos Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), é possível apontar duas alternativas ao obstáculos aqui mencionados: a primeira delas é garantir o exercício, por uma comissão interna de trabalhadores, do direito de negociação coletiva direta com o empregador; a segunda alternativa é valer-se da contribuição assistencial, que já possui como finalidade o custeio da negociação coletiva, para a manutenção plena do exercício deste direito.

3.1 O exercício da negociação pela comissão interna de trabalhadores

Uma alternativa às condições impostas ao pleno exercício da negociação coletiva, em especial, que esta deve prescindir, obrigatoriamente, da participação do sindicato da categoria profissional,

5 Art. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades. (Redação dada pelo Decreto-lei n. 925, de 10/10/1969) (Redação vigente antes da promulgação da Reforma Trabalhista, grifo nosso)

6 Art. 545 Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. (Redação dada pela Lei n. 13.467/2017).

é que o direito à negociação coletiva seja exercido por uma comissão interna dos trabalhadores na empresa.

A representação interna dos trabalhadores na empresa, tem por objetivo promover, dentro do local de trabalho, o entendimento direto entre empregador e trabalhadores sobre as condições de trabalho.

Essa modalidade de representação há muito fora consagrada pela Convenção n. 135 da OIT, ratificada aos 16/05/1990 pelo Brasil e promulgada pelo Decreto n. 131, de 22/05/1991, regulamentada pela Recomendação n. 143 da OIT, editada em 1975, quando da redação do art. 3º, item b:

Art. 3º Para os fins da presente Convenção, os termos representantes dos trabalhadores designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos. (OIT, 1971).

Essa modalidade de representação foi garantida, em nosso ordenamento jurídico, pela redação do art. 11 da CF/1988, que assegurou a eleição de um representante dos trabalhadores, nas empresas com mais de duzentos empregados, com o objetivo único de promover o entendimento direto com os empregadores.

A Lei n. 13.467/2017, isto é, a Reforma Trabalhista, regulamentou o disposto no art. 11 da CF/1988, ao inserir na CLT o Título IV-A '*Da Representação dos Empregados*', composto pelos arts. 510-A a 510-D.

Destes novos dispositivos, oportuno comentar que o art. 510-A, caput,⁷ referiu-se a este representante dos trabalhadores como uma comissão de trabalhadores, e não uma representação exercida por um único empregado.

Já o art. 510-B designou como atribuições destas comissões, dentre outras, a promoção do diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, com objetivo de prevenir conflitos (inciso III) e a busca de

7 Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (Brasil, 2017).

soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho (inciso IV).

Com a devida vênia, é preciso discordar das alegações de que não se trata de um meio de efetivação da negociação coletiva de trabalho (Garcia, 2022, p. 1341), por não possuir aludida comissão, legitimidade para firmar acordos.

É inquestionável que a negociação coletiva é um direito dos trabalhadores e somente um dever dos sindicatos. De igual forma, é certo, como concluímos alhures, que trata-se de um direito fundamental e que, portanto, deveria ter o seu exercício incondicionado e não restrito à atuação de uma entidade sindical, em que os trabalhadores estão obrigatoriamente vinculados (e não associados), pela classe e local de trabalho que pertencem.

Isto posto e considerando que aludida comissão possui legítima representatividade dos trabalhadores, que é reconhecida pelas Convenções ns. 98, 135 e 154 da OIT e pelo art. 11 da CF/1988 e, sem dúvidas conhece as peculiaridades da classe representada, o pleno exercício da negociação coletiva de trabalho poderia ser operado pelos trabalhadores, através da comissão eleita por eles próprios.

Inclusive, estes apontamentos estão em consonância ao aduzido por Sérgio Pinto Martins (2022, p. 1157), que afirma que a atuação dos representantes dos trabalhadores perante o empregador, possibilita a negociação direta dos trabalhadores com a empresa, quanto a melhores condições de trabalho e salários; negociação esta que poderá prover melhores resultados, principalmente no que diz respeito à análise estrutural e financeira da empresa para a concessão de novas vantagens aos trabalhadores.

3.2 Financiamento da negociação coletiva

A negociação coletiva, no sistema confederativo, é financiada pela contribuição assistencial, também denominada de taxa assistencial, taxa de reversão, contribuição de solidariedade ou desconto assistencial e que tem por finalidade cobrir os custos que a entidade sindical teve em decorrência da participação em negociação coletiva (art. 513, e da CLT), sendo definida em norma coletiva (Jorge Neto; Cavalcante, 2015, p. 557).

Consiste a contribuição assistencial em um pagamento feito pela pessoa pertencente ao sindicato da respectiva categoria, em virtude de este ter participado das negociações coletivas e, conseqüentemente,

ter incorrido em custos para esse fim. O valor e a forma de arrecadação devem constar nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme restou disposto no Precedente Normativo n. 119 da Seção de Dissídio Coletivo, somente permitiu que tais cláusulas fossem inseridas nestes instrumentos coletivos, desde que tais contribuições sejam cobradas somente dos trabalhadores associados a tais sindicatos, isto é, excluindo da obrigação de contribuir todo trabalhador que não é filiado ao sindicato, ainda que tenha sido beneficiado com a negociação.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS.

A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados. (Brasil, 2014).

Esse entendimento, inclusive, fora ratificado pelo STF quando do julgamento do Tema n. 935, em 2017.

Todavia, em meados de abril de 2023, em julgamento de Embargos de Declaração opostos contra o acórdão de mérito deste mesmo Tema, o Ministro Luís Roberto Barroso, destaca-se, acompanhado pelo Ministro relator Gilmar Mendes, mudou o seu voto, passando a reconhecer a constitucionalidade da cobrança da contribuição assistencial de todos os trabalhadores pertencentes a classe representada, filiados ou não ao sindicato.

A mudança de posicionamento se deu em razão da promulgação da Reforma Trabalhista, que ocorreu após o julgamento do Tema n. 935. A Lei n. 13.467/2017, promoveu significativa alteração no custeio das atividades sindicais ao retirar o caráter compulsório da contribuição sindical, tornando-a voluntária, como já comentamos no item 3.

Como visto, os sindicatos perderam a sua principal fonte de custeio e, caso fosse mantido o entendimento anteriormente firmado pela Suprema Corte, de que a contribuição assistencial não poderia ser

cobrada de trabalhadores não filiados, o financiamento da atividade sindical seria prejudicado de maneira severa e, conseqüentemente haveria um enfraquecimento da força negocial.

Isto posto, com o fito de valorizar a negociação coletiva, prestigiando-a inclusive sobre normas legisladas, desde que respeitado o patamar mínimo civilizatório assegurado constitucionalmente e ratificado no art. 611-B da CLT, e tendo em vista que a contribuição assistencial é fonte de custeio essencial ao pleno exercício da negociação coletiva, os Ministros Luís Roberto Barroso e Gilmar Mendes, alteraram seus respectivos votos para reconhecer, como constitucional, a possibilidade de cobrança de toda a categoria, ressalvado o direito de oposição.

A cobrança de contribuição assistencial de toda a categoria, suscitará às entidades sindicais, verba suficiente para uma habilitação mais sólida e adequada à participação nas negociações coletivas, como por exemplo, a contratação de assistentes e pareceristas técnicos, como contadores, economistas, advogados, viabilizando um estudo quanto a situação econômica da empresa, aos custos para a concessão de novos benefícios, ou ainda, alternativas à manutenção dos empregos face a crises econômica. É cediço afirmar que tal cobrança compulsória resultará, inclusive, em apresentações de propostas mais adequadas e fundamentadas no binômio de necessidade dos trabalhadores e possibilidade das empresas.

4 Considerações finais

A negociação coletiva é um direito assegurado aos trabalhadores, que pressupõe o exercício da autocomposição de conflitos de natureza coletiva pelas partes interessadas, trabalhadores e empresas, não só, mas também, empregados e empregadores, que poderão ser substituídas por organizações efetivamente representativas, que poderá resultar na contratação coletiva.

Outrossim, a negociação coletiva, sendo um instrumento essencial à realização da democracia, tem por princípios basilares a promoção da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Isto posto, o instituto da negociação coletiva tem por finalidade alcançar a composição de conflitos existente entre trabalhadores e empresas; flexibilizar e normatizar as relações de trabalho, com fito de adequar os direitos e deveres trabalhistas à realidade econômica e social

das partes; encontrar e manter o equilíbrio da relação capital e trabalho, e a paz social.

É inconteste que a primeira conclusão a que chegamos é que o exercício do direito à negociação coletiva é um direito fundamental dos trabalhadores, assegurado pela CF/1988 e pelas Convenções ns. 98 e 154 da OIT.

Todavia, em que pese ser um direito fundamental dos trabalhadores, existem, no ordenamento jurídico brasileiro, obstáculos ao seu pleno exercício, dos quais merece destaque: a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais, nas negociações coletivas, sendo que estas poderão criar empecilhos à efetiva participação; e, supressão da principal fonte de custeio do sistema sindical brasileiro que, conseqüentemente, resulta no enfraquecimento da força negocial, em especial, no custeio de assistentes técnicos e pareceristas, bem como meios de promoção de uma greve, se necessário.

Com vistas a garantir o pleno exercício da negociação coletiva, tais barreiras podem ser superadas, com instrumentos constantes do próprio ordenamento jurídico: a eleição de um representante interno dos trabalhadores, reconhecendo-o, como legítimo para negociar diretamente com a empresa; ou, alternativamente, a manutenção do exercício deste direito, pelas entidades sindicais, através da cobrança compulsória da contribuição assistencial.

A primeira alternativa está além do sistema confederativo, pois pressupõe um representante dos trabalhadores que não se confunde com os integrantes de uma entidade sindical. Trata-se da eleição direta, pelos trabalhadores, de uma comissão interna que, entre outras atribuições, negociará diretamente com a empresa, direitos e deveres trabalhistas, em superação à obrigatoriedade de os sindicatos participarem das negociações coletivas.

A segunda alternativa encontra respaldo no julgamento do Tema n. 935 pelo STF. Refere-se ao reconhecimento de constitucionalidade e, portanto, da possibilidade da cobrança da contribuição assistencial de todos os trabalhadores que compõem a classe representada por um sindicato em determinada negociação coletiva, seja ele filiado ou não a entidade sindical.

Essa solução propõe a promoção da negociação coletiva, prestigiando a atuação da entidade sindical, encontrando um meio de financiá-la e fortalecer o exercício deste direito, que é dos trabalhadores, mas que prescinde de representação sindical.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 19. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Método, 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 925, de 10 de outubro de 1969*. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452 de 1 de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0925.htm. Acesso em: 27 fev. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. *Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 27 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ministro Gilmar Mendes altera posicionamento para acompanhar voto do ministro Barroso no sentido da constitucionalidade da contribuição assistencial*. Brasília, DF, 24 abr. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=506130&ori=1>. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 935. Inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença*. Relator: Min. Gilmar Mendes, 12 de setembro de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935>. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Precedente normativo n. 119. Contribuições sindicais - inobservância de preceitos constitucionais. A Constituição da República, em seus arts. 5º [...]*. Brasília, DF: TST, 2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/188>. Acesso em: 26 fev. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

FUNÇÃO. In: *DICIO*: dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2023. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/funcao>. Acesso em: 23 fev. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 38. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC*. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 87*. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. São Francisco, 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 135*. Proteção de representantes de trabalhadores. Genebra, 1971. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recomendação n. 143*. Sobre a proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa. Genebra, 1975. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm#:~:text=\(1\)%20As%20pessoas%20que%2C,e%20a%20tempo%20de%20servi%C3%A7o](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm#:~:text=(1)%20As%20pessoas%20que%2C,e%20a%20tempo%20de%20servi%C3%A7o). Acesso em: 18 dez. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recomendação n. 163*. Sobre a promoção da negociação coletiva. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm. Acesso em: 18 dez. 2023.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O conceito moderno de negociação coletiva. In: PRADO, Ney Edson (coord.). *Direito sindical brasileiro: estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita*. São Paulo: LTr, 1998. p. 235-248.

Discriminação da mulher no trabalho em plataformas digitais

Discrimination of women working thru digital platforms

Camila Miranda de Moraes *

Naira Pinheiro Rabelo de Alencar **

Beatriz Moraes Guerra ***

Submissão: 24 set. 2023

Aprovação: 17 jan. 2024

Resumo: Este artigo tem por objetivo a pesquisa sobre a discriminação da mulher no trabalho em plataformas digitais. Busca-se compreender de que modo a automatização utilizada pelas plataformas pode reproduzir comportamento discriminatório capaz de prejudicar as mulheres no mercado de trabalho digital. Pretende-se demonstrar, a partir de pesquisas empíricas sobre o tema, quais as tarefas que são normalmente desempenhadas pelas mulheres, qual a remuneração por elas recebida e também como se dá o processo de recrutamento e gestão das atividades. Ao final da pesquisa, conclui-se pela existência da discriminação feminina no trabalho em plataformas, verificando-se a ocorrência de disparidades de tratamento desde a contratação à remuneração, passando pelas atividades desempenhadas. Constata-se, ainda, que a discriminação é favorecida pela ausência de neutralidade nos processos de seleção e gestão dos contratos. A metodologia utilizada baseia-se em pesquisa bibliográfica, com o estudo da doutrina nacional e estrangeira, incluindo livros, revistas, periódicos, mapeamento de pesquisas empíricas e outros trabalhos de natureza científica.

Palavras-chave: discriminação; mulher; plataformas digitais.

Abstract: *This article aims to research on discrimination against women at work on digital platforms. It seeks to understand how the automation used by platforms can reproduce discriminatory behavior capable of harming women in the digital labor market. It is intended to demonstrate, from empirical research on the subject, which tasks are normally performed by women, what remuneration they receive and*

* Doutora em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Juíza Titular da 5ª Vara do Trabalho de Fortaleza (TRT- 7).

** Mestranda em Direito pela UFC. Juíza do Trabalho Substituta (TRT-7).

*** Acadêmica de Direito da UNIFOR.

also how the process of recruitment and management of activities takes place. At the end of the research, it is concluded that there is female discrimination in working on platforms, verifying the occurrence of disparities in treatment from hiring to remuneration, including the activities performed. It is also verified that discrimination is favored by the absence of neutrality in the processes of selection and contract management. The methodology used is based on bibliographic research, with the study of national and foreign doctrine, including books, magazines, periodicals, mapping of empirical research and other works of a scientific nature.

Keywords: *discrimination; woman; digital platforms.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Princípio da igualdade e direito à não discriminação | 3 Mulher inserida em um grupo historicamente discriminado | 4 Discriminação das mulheres no trabalho em plataformas digitais | 5 Considerações finais

1 Introdução

O surgimento de novas oportunidades de trabalho relacionadas à nova sistemática digital, nas últimas décadas, é algo impressionante.

Empresas tradicionais, companhias de tecnologia e plataformas digitais oferecem inúmeros postos de trabalho não convencionais, ligados ao trabalho on-line, *on demand* (sob demanda) que, à primeira vista, oferecem oportunidade de renda fácil a diversos tipos de trabalhadores. Esse tipo de trabalho beneficia vários grupos, inclusive, aqueles que estariam excluídos ou à margem do mercado de trabalho, por pertencerem às minorias, usualmente excluídas (mulheres, negros, idosos, estrangeiros, dentre outros).

Até o momento, há um conhecimento limitado sobre as dimensões e extensões de gênero, no trabalho facilitado pelas plataformas, sendo essencial o debate sobre o tema.

Aqui começa o estudo desta pesquisa, pretendendo-se analisar se as mulheres, historicamente inseridas em grupo discriminado e pertencente às minorias, sofrem discriminação no trabalho digital, notadamente em plataformas digitais.

Investiga-se sobre a ausência de neutralidade no processo de contratação, sobre a distribuição das tarefas e sobre a remuneração ofertada a ambos os sexos.

A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica.

O primeiro tópico, deste trabalho, destina-se à realização de um esboço acerca dos princípios da igualdade e da não discriminação.

Em seguida abordaremos a temática da inserção da mulher em um grupo historicamente discriminado, analisando-se as questões de diferenças remuneratórias decorrentes da desvalorização do trabalho feminino.

Na sequência, faz-se uma conexão entre o novo modelo do trabalho em plataformas e a discriminação de gênero, investigando-se acerca da neutralidade do sistema frente à ausência de transparência dos algoritmos.

2 Princípio da igualdade e direito à não discriminação

A relação de trabalho é, por sua natureza, desigual, não estando os trabalhadores no mesmo patamar dos empregadores.

No ordenamento jurídico brasileiro, o direito fundamental à igualdade está previsto no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, onde se estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

O direito à igualdade, no entanto, não se esgota neste único sentido (igualdade formal), que remete à ideia do liberalismo dominante no século XVIII, mas possui também o sentido material, que reflete sua concretude.

Sob esse prisma, defende-se o direito à igualdade material, em que os desiguais devem ser tratados de forma desigual a fim de se alcançar a igualdade fática (Alexy, 2015).

A noção de igualdade entre os homens é tão antiga quanto a própria sociedade humana, mas somente após a segunda metade do século XX é que se passou a entendê-la como patrimônio jurídico da humanidade, sendo inaceitável qualquer tipo de tratamento diferenciado entre as pessoas.

O princípio da igualdade nasce, portanto, dotado de alta carga axiológica e ideológica, colocando em xeque a antiga igualdade jurídica do Estado de Direito, passando a princípio constitutivo da ordem constitucional e elemento essencial de uma Constituição aberta (Hesse, 1970, p. 168/169 *apud* Bonavides, 2015, p. 386).

O sistema jurídico busca equilibrar a proteção dos indivíduos contra a discriminação, garantindo que sejam tratados de forma justa e igualitária. No entanto, essa proteção tem limites, para evitar que se

torne excessivamente protetiva em detrimento dos interesses daqueles que anteriormente estavam em desvantagem.

Segundo Robert Alexy (2015, p. 419) “quem quer promover a igualdade fática, tem que estar disposto a aceitar a desigualdade jurídica”.

O objetivo é alcançar a igualdade sem criar uma proteção que privilegie em demasia um grupo em detrimento de outros.

O princípio, em análise, é o direito-guardião do Estado Social e de todos os direitos de sua ordem jurídica. Ao redor dele gira toda a concepção estrutural do Estado Democrático contemporâneo (Bonavides, 2015).

Para efetivar o princípio da igualdade, nas relações entre os particulares, especialmente entre trabalhadores e empregadores, é necessário proteger a parte mais vulnerável da relação e combater toda e qualquer forma de discriminação.

O direito à não discriminação surge, portanto, como forma de se garantir o direito à igualdade material, sendo igualmente um direito fundamental, eis que positivado na nossa Constituição e fundado no reconhecimento do princípio da dignidade da pessoa humana.

Discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, estado civil, opinião política, origem social ou nacional que tenha por finalidade anular a igualdade de oportunidades, de tratamento e de resultados no emprego. A discriminação é caracterizada pela presença de um elemento subjetivo, que é a intenção de discriminar, e um objetivo, que é a preferência real por alguém em detrimento de outro sem uma justificativa adequada. Ela ocorre principalmente devido a preconceitos relacionados ao sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, aparência física ou outros fatores (Nascimento, 2014).

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu art. 3º inciso IV, como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Para o efetivo alcance do objetivo da norma, dispõe o art. 5º XLI, da Constituição que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais”.

No plano dos tratados internacionais, direito à igualdade e à não discriminação são direitos universais reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948).

A Convenção n. 111 da OIT (1958), ratificada pelo Brasil em

1965, dispõe que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem¹.

O direito à não discriminação desponta, portanto, como forma de combater esse tipo de comportamento (Marmelstein, 2021).

Conclui-se desse raciocínio que igualdade e não discriminação não são sinônimos, podendo-se afirmar que o princípio da igualdade é gênero e o direito à não discriminação, uma de suas espécies. Este é um derivado daquele, uma concreção, efeito ou reflexo da igualdade.

Para alcançar a igualdade há que se começar por não discriminar (Ermda Uriarte, 2011).

3 Mulher inserida em um grupo historicamente discriminado

A mulher historicamente é vítima de práticas discriminatórias.

Rousseau, em sua obra *Emílio*, publicada em 1792, defendia veementemente a desigualdade de gênero, chegando a afirmar a existência de uma dicotomia entre o espaço público, a ser desfrutado exclusivamente pelos homens, e o espaço doméstico, onde as mulheres deveriam estar confinadas.

O filósofo genebrino considerava que a desigualdade entre os sexos originava-se na natureza e na razão, afirmando que quando a mulher expressa preocupação com a injusta desigualdade imposta pelo homem, ela não está correta; essa disparidade não é uma construção humana, ou, pelo menos, não é resultado de preconceito, mas sim de uma lógica natural: cabe àquele a quem a natureza atribuiu a responsabilidade pelos cuidados com os filhos assumir essa carga em relação ao outro (Rousseau *apud* Souza, 2015).

Rousseau, apesar de defender tão enfaticamente os princípios iluministas de liberdade e de igualdade, deixou claro em sua teoria, que a liberdade anunciada não deveria ser extensiva às mulheres.

Ao promoverem a ideia de que os princípios de justiça são

1 O art. 1º desta Convenção afirma que "Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:

- a) 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;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados".

universalmente aplicáveis, as teorias iluministas influenciaram e encorajaram várias mulheres e filósofas a demandar a implementação do princípio da igualdade de gênero.

Nesse contexto, em oposição à teoria de Rousseau, a filósofa inglesa Mary Wollstonecraft (1759-1797), em sua obra *A reivindicação dos direitos da mulher*, de 1792, reivindicou a individualidade das mulheres e o reconhecimento de decidir o seu próprio destino, influenciando o feminismo do século XIX (Wollstonecraft *apud* Souza, 2015, p. 46).

O progresso científico, industrial e social impulsionou as mulheres a deixarem o domínio exclusivo do lar, onde desempenhavam suas responsabilidades domésticas há anos, e a buscarem oportunidades de emprego, cargos e posições, adentrando no mercado de trabalho em meio a uma árdua batalha por igualdade de tratamento em relação aos homens.

Durante as grandes guerras mundiais, especialmente a Segunda Guerra Mundial, a força produtiva das mulheres aumentou consideravelmente. Enquanto os homens estavam longe, combatendo e muitos perdendo a vida, suas esposas e filhos enfrentavam dificuldades econômicas e crises nos países de origem. Nesse momento difícil, as mulheres foram obrigadas a trabalhar para aumentar a renda familiar e garantir a sobrevivência de si mesmas e de seus filhos. Essa experiência proporcionou uma autoconfiança maior às mulheres, mostrando-lhes que possuíam uma considerável força de trabalho e que poderiam contribuir para o sustento do lar, assim como seus maridos ausentes (Lima, 1997).

Percebe-se, desse contexto, que inicialmente o trabalho feminino objetivava apenas complementar a renda familiar.

Como complemento de renda, os salários pagos às mulheres eram insignificantes e a disparidade salarial entre os gêneros era enorme. Infelizmente, essa realidade perdurou por décadas, sendo ainda verificada nos dias de hoje.

A diferença salarial entre gêneros continua a ser uma característica importante do mercado de trabalho em todo o mundo, apesar do aumento no nível de escolaridade das mulheres e na sua participação no mercado de trabalho.

Segundo a OIT, globalmente, as mulheres recebem, em média, 20% menos do que os homens em condições de trabalho e níveis educacionais semelhantes. Apesar de fatores individuais como educação, habilidades e experiência prévia serem considerados,

conclui-se que a causa principal dessas desigualdades é a discriminação com base no gênero (OIT, 2022).

No Brasil, após uma tendência de queda, a diferença salarial entre homens e mulheres voltou a aumentar no país, atingindo 22% no final de 2022, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Em outros países, a diferença nos rendimentos varia de cerca de 5% na Suécia, mais de 20% na Alemanha e México, mais de 30% nos Estados Unidos e na Rússia (Adams-Prassl; Berg, 2017).

No caso do trabalho em plataformas, reconhece-se que os rendimentos mais baixos das mulheres frente aos dos homens são impulsionados principalmente pela forma como elas participam do trabalho remunerado no ambiente virtual. Normalmente, o modo de atuação é consequência do resultado da divisão entre os sexos no trabalho doméstico.

O trabalho plataformizado normalmente oferece a possibilidade de realização de várias tarefas pequenas, também denominadas de *micro tasks*.

Como culturalmente as mulheres acumulam as atividades profissionais com as atividades domésticas acabam por realizar, na maioria das vezes, trabalhos em tempo parcial ou em menor número de horas.

Esse trabalho recortado ou reduzido, realizado através de plataformas ou não, é normalmente associado a penalidades salariais, afetando assim negativamente a remuneração feminina.

Em países tão diferentes como Argentina, Alemanha, Japão e Holanda, há uma diferença de mais de 25 pontos percentuais na participação das mulheres com trabalho em meio período em comparação aos homens (OIT, 2016).

Outro ponto a ser considerado diz respeito ao fato de que as mulheres normalmente tendem a desempenhar trabalhos intermitentes, desligando-se das atividades profissionais com o nascimento dos filhos e retornando apenas quando as crianças estão mais velhas e independentes (Adams-Prassl; Berg, 2017).

Em um estudo realizado por Adams-Prassl e Berg, nos Estados Unidos, em 2017, sobre diferenças de gênero no uso do tempo ao longo da vida em países como França, Itália, Suécia e Estados Unidos, constataram que a chegada de crianças impactava negativamente as taxas de emprego feminino em todos os países.

O Estudo citou como exemplo, os Estados Unidos, onde a taxa de

emprego caiu de 82% para 58% e a Itália, onde a taxa foi de 74% para 54%. Em contrapartida, a redução do emprego foi menor na França e na Suécia (Adams-Prassl; Berg, 2017).

Os autores atribuem essas diferenças ao contexto institucional e social desses países, principalmente no que tange aos programas de licença parental, de disponibilidade e o custo de cuidados infantis e com idosos, bem como nas políticas fiscais.

Nos Estados Unidos, segundo dados do *Bureau for Labor Statistics*, 7,1% das mulheres trabalham por conta própria em comparação com 11,5% dos homens (Roche, 2014).

Todos esses dados demonstram que a mulher, ainda hoje, não está em condições iguais de labor e de remuneração que o homem.

4 Discriminação das mulheres no trabalho em plataformas digitais

Atualmente, vivemos a era do trabalho 4.0, ou seja, a era do trabalho integrado, relacionado com o trabalho em plataformas e com a economia colaborativa, a qual origina uma mudança de valores e de novos compromissos sociais (Moreira, 2021).

A pulverização da internet e o surgimento de aplicativos e plataformas digitais, no contexto da quarta revolução industrial, fizeram surgir um novo modelo de produção, cuja organização do trabalho é controlada pela programação ou pelo algoritmo.

Através do trabalho por plataformas, a produção empresarial aumentou significativamente, demandando, cada vez mais, mão de obra rápida e flexível.

Observa-se um crescimento global do trabalho fragmentado, desvinculado, informal e baseado em tarefas (*micro tasks*), o que demonstra uma mudança de paradigma na forma de trabalho.

As plataformas digitais atuam como novos atores na indústria de trabalho temporário, mas suas práticas, por vezes, têm se apresentado como precarizadoras das condições de trabalho dos prestadores de serviços de baixa renda.

Nesse contexto, apesar da precarização, que deve sempre ser combatida, é inegável que, atrelada a essa nova forma de trabalho, surgiram novas oportunidades para os atores da relação de trabalho, principalmente para aqueles grupos minoritários, tradicionalmente excluídos da sociedade.

A partir daqui e compreendendo a existência de minorias historicamente discriminadas, passa-se a dar enfoque à pesquisa acerca

da participação das mulheres nesta nova forma de trabalho presente na sociedade digital.

Poderia se pensar, em primeiro momento, que, na era digital, não haveria espaço para a discriminação de gênero, pois se estaria diante de uma neutralidade, já que não haveria a “face” do indivíduo no contrato virtual.

O uso de algoritmos traz essa ilusão de objetividade, acreditando-se que o seu uso é algo neutro.

Os algoritmos se tornaram os novos supervisores dos trabalhadores e podem refletir os preconceitos existentes no mundo real, seja do ponto de vista dos programadores, seja do ponto de vista dos clientes. Assim, percebe-se que a discriminação existe não só no mundo real, mas também no mundo virtual.

A lógica de contratação e subordinação por algoritmo está baseada na eficiência e na lucratividade. Ela exclui potencialmente trabalhadoras vulneráveis, conduzindo à “desigualdade de oportunidades de vida”, ou seja, à uma verdadeira violência estrutural (Akhtar; Moore, 2016) e a um aumento significativo dos riscos de violência e assédio psicossocial e físico no mundo do trabalho digitalizado (Moore, 2020).

Várias questões como conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, o assédio e a desigualdade retributiva, existem também no trabalho da nova era digital.

Inseridas em uma sociedade extremamente digitalizada, as mulheres buscam cada vez mais se firmarem no mercado de trabalho, dele decorrente.

Grande parte das contratações em plataformas ocorre a partir do cadastro dos candidatos, onde estes inserem os seus dados pessoais e profissionais em bancos de dados específicos, habilitando-se aos chamados para trabalho. Daí porque a nova modalidade de trabalho passou a ser mundialmente conhecida como trabalho sob demanda (*on demand*).

A maioria dos dados que são inseridos nos cadastros são os chamados dados sensíveis, que dizem respeito à intimidade e à personalidade do candidato e que podem ser associados a um conteúdo com potencial discriminatório.

O art. 5º, II da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n. 13.709/2018), dispõe que dado pessoal sensível é aquele

dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter

religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Além de definir o que seriam dados pessoais sensíveis, o legislador pátrio buscou também protegê-los do compartilhamento e divulgação, reconhecendo que esses dados possuem risco de serem utilizados com propósitos discriminatórios.

Destaque-se, que apesar de o gênero não estar no rol apresentado pelo art. 5º da referida lei, defende-se aqui que esse rol é meramente exemplificativo, haja vista que não se poderia excluir qualquer outro dado sensível que pudesse dar margem à discriminação.

Infelizmente, a desigualdade de gênero é realidade no país e no mundo.

Como dito em linhas anteriores, essa desigualdade tem caráter cultural e, justamente por ser cultural, deve-se compreender que as máquinas não se programam sozinhas.

Há ação humana na origem.

E é essa ação humana, quando da programação, que deve ser investigada a fim de se apurar se há inserção de algoritmos tendenciosos capazes de gerar a discriminação das mulheres no mercado de trabalho por plataformas.

Usualmente, a sociedade aceita a ideia de que a inteligência artificial é exata e neutra. No entanto, essa tem se mostrado uma percepção equivocada da realidade.

Pesquisas demonstram que, no processo de análise dos dados pessoais pelos agentes detentores dessas informações, certos grupos específicos estavam sendo prejudicados pelas decisões tomadas no final do processo de seleção. Estudos evidenciaram que mulheres, assim como outros grupos minoritários, eram alvo de tratamento discriminatório decorrente da automação decisória, o que impactava negativamente em suas realidades. Muitas vezes, esse fenômeno passava despercebido e não era devidamente discutido. Diversos softwares de automação foram analisados, e os resultados obtidos revelavam uma constante: a reprodução da realidade discriminatória enfrentada por mulheres. Em algumas situações, observou-se até mesmo um aprofundamento dessa discriminação, agora também perpetuada pelas máquinas (Lindoso, 2019).

Os processos de contratação e fiscalização de resultados estão cada vez mais automatizados e não há transparência quanto ao processo.

Não há controle em relação aos algoritmos que sustentam tais processos, existindo uma verdadeira caixa preta (*black box*) nas grandes plataformas.

Essas empresas, por muitas vezes, tentam exonerar-se de qualquer responsabilidade ou culpa, no que diz respeito à gestão desta força de trabalho, apelando a algoritmos para mascarar a sua autoridade (Lindoso, 2019).

Não se pode simplesmente adotar como dogma essa realidade quanto ao desconhecimento da fórmula dos algoritmos.

Estudos específicos demonstram que o trabalho em plataformas digitais é afetado por marcadores de raça, gênero e classe, significando que a plataforma não impacta a todos de maneira igual. Há uma majoração das desigualdades com essa nova modalidade de trabalho (Grohmann; Qiu, 2020).

Segundo o Holandês Niels Van Doorn, a discriminação em plataformas digitais é uma característica e não um *bug*. Ele destaca que o trabalho em plataformas permanece integralmente imerso em um contexto moldado pela lógica do valor capitalista, que se apoia na subordinação racial e de gênero de trabalhadores de baixa renda, desempregados e considerados não empregáveis. O modelo de força de trabalho como serviço, atualmente preponderante nas concepções corporativas sobre o 'futuro do trabalho', promove uma visão tecnocrática que busca otimizar flexivelmente o mercado de trabalho, organizando e gerenciando por meio de plataformas que assumem um papel cada vez mais crucial como atores institucionais nas esferas excessivamente privatizadas de políticas e governança (Doorn, 2017).

Em estudo publicado em 2017, Barzilay e Ben-David afirmam que estamos testemunhando uma terceira geração de desigualdade sexual, chamada de "Discriminação 3.0", onde a discriminação sexual está ocorrendo em plataformas, provavelmente de modo inconscientemente, abrigando a desigualdade de gênero (Barzilay; Ben-David, 2017).

Mesmo em trabalho por plataforma, as mulheres sofrem com a discriminação, consciente ou não.

Pesquisas demonstram que, quanto à remuneração, as mulheres recebem 82% menos que os homens, seja por desempenharem tarefas menos qualificadas, seja por trabalharem menor número de horas ao longo de um dia, já que normalmente acumulam os trabalhos com o lar e com a família (Adams-Prassl; Berg, 2017).

Como não há transparência quanto ao processo de seleção dos

serviços que são ofertados às mulheres, não se pode afirmar sequer que são os mesmos serviços ofertados aos homens.

É fato que, tendo que lidar com interrupções de crianças pequenas ou familiares adultos, as mulheres normalmente se veem impedidas de assumir tarefas mais longas e complexas postadas nas plataformas.

Como consequência, as mulheres são mais propensas a serem constrangidas a aceitar pequenas tarefas, também conhecidas como *micro-tasks* ou *penny HITS*, implicando em serviços com baixa remuneração e que podem ser realizadas rapidamente em oposição a outras tarefas que exigem maior concentração e tempo.

Isso tudo acaba refletindo uma disparidade entre as remunerações de homens e mulheres.

5 Considerações finais

Apesar da igualdade de gênero ser reconhecida em âmbito mundial, através da Declaração Universal dos Direitos Humanos e em âmbito nacional, através da Constituição da República, não se pode afirmar que há, atualmente, a efetivação plena do direito à igualdade material entre homens e mulheres.

As atividades desempenhadas a partir de plataformas digitais são uma realidade da sociedade moderna e digitalizada. No entanto, a Revolução Tecnológica vivenciada atualmente, não pode ser justificativa para se tolerar o desrespeito às diretrizes de um trabalho decente, alinhado aos princípios fundamentais.

Verificou-se, ao longo deste trabalho que a discriminação de gênero é uma realidade na era digital e que as mulheres ainda não atuam em condições de igualdade quando comparadas aos homens.

Constatou-se, ainda, a ocorrência de tratamento diferenciado entre os gêneros desde a contratação até a distribuição das tarefas, bem como a repercussão inevitável sobre a remuneração concedida às trabalhadoras.

A ausência de transparência dos algoritmos que são utilizados, nos processos automatizados de contratação e de gestão desse tipo de trabalho, facilita a ocorrência dessa prática discriminatória.

Nesse cenário, a partir do estudo aqui enfrentado sobre o tema, mostra-se indispensável a mobilização da sociedade e a atuação do Estado a fim de coibir tais práticas e garantir a plena efetividade do princípio da igualdade.

Defende-se que, se o trabalho em plataformas for estruturado a

partir do respeito aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, com a devida transparência, a posição das mulheres no mercado de trabalho será fortalecida e não precarizada.

Referências

ADAMS-PRASSL, Abi; BERG, Janine. When home affects pay: an analysis of the gender pay gap among crowdworkers. *SSRN Electronic Journal*, [New York], 6 oct. 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711. Acesso em: 4 abr. 2023.

AKHTAR, Pav; MOORE, Phoebe V. The psychosocial impacts of technological change in contemporary workplaces and trade union responses. *International Journal of Labour Research*, Geneva, v. 8, n. 1–2, p. 101-131, 2016.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradutor: Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

BARZILAY, Arianne; BEN-DAVID, Anat. Platform inequality: gender in the gig-economy. *Seton Hall Law Review*, New Jersey, v. 47, n. 393, p. 393-431, 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2995906>. Acesso em: 4 abr. 2023.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

DOORN, Niels van. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy, *Information, Communication & Society*, [London], v. 20, n. 6, p. 898-914, 2017. DOI: 10.1080/1369118X.2017.1294194. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369118X.2017.1294194?scroll=top&needAccess=true&role=tab>. Acesso em: 20 jun. 2023.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Prefácio. In: LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. XIV.

GROHMANN, Rafael; QIU, Jack. Contextualizando o trabalho em

plataformas. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 2-10, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.42260>. Acesso em: 20 jun. 2023.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Igualdade de tratamento nas relações de trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1997.

LINDOSO, Maria Cristine Branco. *Discriminação de gênero em processos decisórios automatizados*. 2019. 116 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38524>. Acesso em: 19 jun. 2023.

MARMELSTEIN, George. *Discriminação por preconceito implícito*. Salvador: JusPodivm, 2021.

MOORE, Phoebe V. *A ameaça da violência e assédio físico e psicossocial no trabalho digitalizado*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_774237/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 abr. 2023.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção 111: discriminação em matéria de emprego e ocupação*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas*. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_626383.pdf. Acesso em: 19 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Relatório*

global sobre os salários 2014/15: salários e desigualdade de rendimentos. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_421087.pdf. Acesso em: 19 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Pay transparency legislation: implications for employers' and workers' organizations*. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf. Acesso em: 19 jun. 2023.

ROCHE, Kristen. Female self-employment in the United States: an update to 2012. *Monthly Labor Review*, [Washington, DC], oct. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.21916/mlr.2014.36>. Acesso em: 6 abr. 2023.

SOUZA, Cristiane Aquino de. A desigualdade de gênero no pensamento de Rousseau. *Novos Estudos Jurídicos*, Itajaí, v. 20, n. 1, p. 146-170, 2015. DOI: 10.14210/nej.v20n1.p146-170. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/7198>. Acesso em: 15 jun. 2023.

Assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário: políticas de prevenção e enfrentamento

Sexual harassment in the framework of the judiciary: prevention and coping policies

Caroline de Fátima Nascimento de Jesus Azevedo *

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira **

Submissão: 26 set. 2023

Aprovação: 21 jan. 2024

Resumo: A 2ª Pesquisa Nacional do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), intitulada "Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário", realizada nos meses de dezembro de 2022 e janeiro de 2023, revela que o assédio sexual é o segundo tipo de assédio ou discriminação mais citado pelos participantes. Magistrados(as), servidores(as) e terceirizados(as) que trabalham no Poder Judiciário participaram da pesquisa, e 14,8% dos informantes revelaram que já vivenciaram situação de assédio sexual no ambiente institucional, demonstrando a premente necessidade de formulação de políticas de prevenção e enfrentamento a esse tipo de violência nas relações de trabalho. O presente artigo visa a abordar os resultados das pesquisas realizadas pelo CNJ, especificamente em relação ao assédio sexual praticado contra as mulheres, mais assediadas (62,5%) do que os homens (47,7%). Tal análise ocorrerá em cotejo com a Resolução CNJ n. 351/2020, a qual apresenta diretrizes e políticas de combate do assédio e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Para tanto, serão utilizados, como método de procedimento, a técnica de pesquisa documental e, como método de abordagem, o raciocínio dedutivo. Ao final, pretende-se analisar a efetividade das políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário.

* Mestranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Educação pela Universidade Estadual Paulista (Unesp). Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP-Cogea). Graduada em Direito pela Universidade Estadual Paulista (Unesp). Professora e Advogada.

**Professor Livre-Docente em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Professor da Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM). Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2).

Palavras-chave: assédio sexual; violência contra a mulher; poder judiciário; relação de trabalho.

Abstract: *The 2nd National Survey of the National Council of Justice (CNJ), entitled "Harassment and discrimination within the Judiciary", carried out from December 2022 and January 2023, reveals that sexual harassment is the second type of harassment or discrimination most cited by participants. Magistrates, public workers and contracted third workers in the Judiciary participated in the research, with 14,8% of the informants had revealed that they had already experienced sexual harassment in the institutional environment, demonstrating the urgency to formulate policies to prevent and combat this type of violence in work relationships. This article has the objective to address the results of research by the CNJ, specifically the sexual harassment practiced against women, more harassed (62,5%) than men (47,7%). The analysis will occur from the CNJ Resolution n. 351/2020, which presents guidelines and policies to combat harassment and discrimination within the Judiciary. Therefore, the documentary research technique will be used as a method of procedure and, as a method of approach, deductive reasoning. In the end, the effectiveness of policies to prevent and combat sexual harassment will be analyzed within the scope of the Judiciary.*

Keywords: *sexual harassment; violence against women; judicial power; work relationship.*

Sumário: 1 Introdução | 2 A Resolução CNJ n. 351/2020 e as pesquisas nacionais sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário | 2.1 A Resolução CNJ n. 351/2020 | 2.2 A primeira pesquisa nacional do CNJ (2021/2022) | 2.3 A segunda pesquisa nacional do CNJ (2022/2023) | 3 O assédio sexual no ambiente de trabalho: o Poder Judiciário como *locus* de análise | 4 Políticas de prevenção e enfrentamento do assédio sexual no Poder Judiciário | 5 Considerações finais

1 Introdução

A problemática do assédio sexual no ambiente de trabalho, apesar de antiquíssima, apenas na atualidade passou a ser abordada com mais vigor. Das temáticas difíceis de ser discutidas, por envolver constrangimento de cunho sexual e relacionado aos direitos mais íntimos da personalidade humana, o assédio sexual demanda cuidado

e ponderação quanto à análise de como ocorre e das consequências que sofrerão os envolvidos, ao mesmo tempo que as mulheres – as maiores vítimas da prática – precisam de voz e coragem para enfrentar e combater esse tipo de violência.

Não é demais destacar dois pontos importantes acerca do assédio sexual: o primeiro deles é que a mulher, em regra, é o sujeito passivo do assédio, conforme mostram pesquisas recentes, como a do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por exemplo, que será melhor detalhada ao longo deste artigo; e o segundo é que o ambiente de trabalho é o local propício para a prática do ilícito, dada a relação hierárquica própria da relação de emprego e a situação de precarização histórica do trabalho da mulher no Brasil. A participação cada vez maior de mulheres no ambiente de trabalho, seja formal, seja informal, é um dos fatores que explica a crescente de casos estatísticos registrados de práticas de assédio sexual.

No Brasil, apenas com a edição da Lei n. 10.224/2001 é que o assédio sexual foi incluído no Código Penal, no artigo 216-A, penalizando o assediador a detenção de 1 a 2 anos, quando houver *constrangimento*

com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (Brasil, 2001).

Antes da alteração do Código Penal, o crime era tipificado com fundamento na figura do crime de “constrangimento ilegal”, com pena de detenção de 3 meses a 1 ano, nos termos do artigo 146, do Código Penal.

Portanto, a própria definição legal do crime prevê que o assédio sexual pode ocorrer no exercício de emprego, cargo ou função, prevalecendo-se o assediador de sua condição de superior hierárquico. No entanto, para a doutrina trabalhista, o conceito de assédio sexual já era elástico antes mesmo da tipificação penal, pois já se afirmava que o assédio sexual também pode ocorrer horizontalmente, entre colegas de trabalho inclusive.

A cartilha com orientações sobre assédio sexual no ambiente de trabalho, por exemplo, divulgada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em 2017, define que o assédio sexual no ambiente de trabalho

é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (OIT; MPT, 2017).

Atento à normativa internacional de eliminação de todas as formas de discriminação, especialmente ao se referir à Convenção 111 da OIT, em vigor no plano internacional desde 15 de junho de 1960 (OIT, 1960), bem como considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho, previstos na Constituição Federal, o CNJ editou a Resolução n. 240/2016, dispondo sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, objetivando instituir

ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura (artigo 8º, inciso XII) (CNJ, 2016).

A Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, com vistas a implementar a Resolução CNJ n. 240/2016, instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a “Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação”, definindo o que se considera assédio sexual, em seu artigo 2º, inciso III:

III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (CNJ, 2020).

A partir dessa resolução do CNJ, duas pesquisas nacionais ocorreram entre os anos de 2021 e 2023, capitaneadas pelo próprio CNJ, intituladas “Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário”, cujos objetivos foram verificar o cumprimento da Resolução n. 351/2020 e identificar a percepção dos participantes – magistrados(as), servidores(as) e terceirizados(as) – sobre a questão do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho na esfera do Poder Judiciário.

As duas pesquisas realizadas revelaram que o assédio sexual é o segundo tipo de assédio ou discriminação mais citado pelos participantes: segundo o relatório de 2022, 15,4% dos respondentes vivenciaram situação de assédio sexual, percentual que, apesar da leve queda, praticamente se manteve estável no relatório de 2023, com 14,8% (CNJ, 2022, 2023).

Tais dados indicam a premente necessidade de formulação de políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual como conduta de violência contra a mulher que ocorre no ambiente laboral. Assim, o presente artigo visa a abordar os resultados das pesquisas realizadas pelo CNJ especificamente em relação ao assédio sexual, em cotejo com a análise da Resolução CNJ n. 351/2020, com o objetivo de apontar a efetividade das políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário na atualidade.

2 A Resolução CNJ n. 351/2020 e as pesquisas nacionais sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário

2.1 A Resolução CNJ n. 351/2020

Por meio da Resolução n. 351/2020, o CNJ instituiu a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário, com vistas a “promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável” (artigo 1º) (CNJ, 2020). A resolução é aplicada a todas as formas de discriminação e assédio ocorridas no espaço das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, sendo o meio virtual também previsto como espaço onde ocorrem práticas discriminatórias e de assédio, nos termos da normativa.

Além de considerar que o assédio sexual atenta contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, a resolução também estabelece que tal conduta “viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro” (CNJ, 2020), em sintonia com a previsão constitucional de garantias fundamentais.

Não é demais destacar que todos os trabalhadores, independentemente da origem, raça, gênero, cor ou idade, têm direito de acesso ao trabalho em ambiente saudável e seguro e que o assédio sexual afronta tal garantia, expressamente prevista no inciso XXII, do artigo 7º da Constituição Federal, que determina a redução dos

riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Nesse sentido, a Resolução CNJ n. 351/2020, após definir o que se considera assédio sexual (artigo 2º, III), elasteceu o conceito de assédio sexual adotado pelo direito penal. O inciso III do artigo 2º da resolução amplia o âmbito de análise ao prever que, no ambiente de trabalho, o assédio sexual pode ocorrer contra mulheres e homens, sem que necessariamente exista uma relação de hierarquia laboral entre assediador e assediado. Também prevê que a prática do assédio sexual nas relações de trabalho pode ocorrer de forma verbal, não verbal ou física, trazendo no próprio conceito a possibilidade de a prática do assédio ocorrer por meio de palavras (verbal), gestos (não verbal), contatos físicos (física) ou ainda por outros meios, permitindo que a análise do fato não seja delimitada legalmente por condutas taxativas.

Ainda quanto ao conceito de assédio sexual, a resolução aponta que o efeito da conduta do assediador deve ser o de perturbar ou constranger a pessoa, afetando a dignidade dela, ou ainda de lhe criar um ambiente “intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (inciso III, do artigo 2º) (CNJ, 2020).

Quanto aos princípios orientadores da política de prevenção e enfrentamento do assédio sexual (bem como das demais formas de assédio e discriminação), a resolução destaca, no primeiro inciso do artigo 3º, o respeito à dignidade da pessoa humana, enaltecendo tal princípio constitucional e colocando a prática do assédio como conduta capaz de ofender a própria dignidade humana.

Entre os demais princípios, a resolução expressamente destaca a não discriminação e o respeito à diversidade; a saúde, a segurança e a sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão; a gestão participativa, com o incentivo à cooperação vertical, horizontal e transversal; o reconhecimento do valor social do trabalho; a valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador; a preferência pela abordagem preventiva; a transversalidade e integração das ações; a responsabilidade e proatividade institucionais; o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações realizadas; a proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas; o resguardo da ética profissional; a construção de uma cultura de respeito mútuo, de igualdade de tratamento e de soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Das diretrizes gerais que vão reger a política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário, destacam-se a promoção de um ambiente organizacional de respeito à diferença e não discriminação, bem como políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas pelo CNJ (artigo 4º, II), além de estratégias institucionais que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho, por meio da promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas, e também o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos (artigo 4º, III).

Também constam na Resolução CNJ n. 351/2020, entre outras diretrizes gerais, a determinação de que sejam implementados programas de aperfeiçoamento e capacitação por meio das escolas judiciais (artigo 4º, IV); o dever dos gestores em manter um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana, de modo a fomentar a saúde física e mental no trabalho (artigo 4º, V); e o atendimento e acompanhamento dos casos de assédio e discriminação por meio de abordagem sistêmica, especialmente entre as áreas de gestão de pessoas e saúde (artigo 4º, VIII).

A partir dessas breves considerações sobre a Resolução CNJ n. 351/2020, é possível afirmar que tal normativa pode ser considerada principiológica, na medida em que estabelece normas de proteção e defesa dos trabalhadores que integram a estrutura do Poder Judiciário e que são vítimas de práticas de assédio e discriminação. Para além de apresentar os conceitos de assédio e discriminação, a normativa traça diretrizes e propõe uma política específica de combate a tal problemática.

Especialmente quanto ao assédio sexual, a resolução está em sintonia com as recomendações da OIT e responde, em certa medida, aos desafios que a temática exige que sejam enfrentados na atualidade. Dar efetividade à resolução é tarefa árdua, que demandará de todos os envolvidos a coragem necessária para o enfrentamento de tema tão sensível.

As pesquisas nacionais realizadas pelo CNJ logo em seguida à implementação da “Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação” tiveram por objetivo verificar o cumprimento da Resolução CNJ n. 351/2020 e “identificar as percepções de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) sobre as respostas institucionais dadas” no âmbito do

Poder Judiciário (CNJ, 2023). Passemos à análise dos dados divulgados por meio dos relatórios disponibilizados pelo CNJ.

2.2 A primeira pesquisa nacional do CNJ (2021/2022)

Em 22 de março de 2022 foram divulgados os dados referentes à primeira pesquisa nacional sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Disponível para preenchimento a todos os integrantes do Poder Judiciário no Brasil, incluindo servidores(as), ministros(as), desembargadores(as), magistrados(as) e todo o pessoal denominado “força de trabalho auxiliar” – colaboradores(as), conciliadores(as), estagiários(as), juizes(as) leigos(as) e voluntários(as) –, a primeira pesquisa contou com 14.965 participantes.

Do total de participantes, 63% trabalhavam na Justiça Estadual, seguida da Justiça do Trabalho, com 14,5% dos respondentes. Quanto ao cargo ocupado, destaca-se o alto número de servidores que optaram por responder à pesquisa, com 86,4% das respostas. Do total de servidores, 57,5% se declararam do gênero feminino.

Entre os tipos de assédio ou discriminação sofridos estão os assédios moral e sexual, bem como as discriminações em razão de gênero, orientação sexual, deficiência, cor, religião, idade, origem social e origem geográfica.

Em 2022, o assédio moral foi apontado como o mais recorrente no Poder Judiciário, com impressionantes 74,1% dos informantes tendo confirmado ser vítimas desse tipo de assédio, sendo, portanto, os servidores as maiores vítimas.

No quadro geral de tipos de assédio ou discriminação apontados, o assédio sexual ficou posicionado em segundo lugar, com 12,9% dos participantes da pesquisa tendo respondido que já foram vítimas de tal conduta.

Importante ressaltar que a pesquisa não realiza o cruzamento de dados como raça, gênero, denúncias realizadas e condição do ambiente laboral, por exemplo, com cada tipo de assédio ou discriminação. Os dados coletados se referem de forma global a todos os tipos de assédio e discriminação apontados na pesquisa. De todo modo, é relevante considerar a potencialidade do significado de o assédio sexual ser identificado como o segundo tipo mais frequente de assédio e/ou discriminação no âmbito do Poder Judiciário.

Ademais, constou no relatório do CNJ que as mulheres (11,8%) são mais assediadas e/ou discriminadas do que os homens (9,3%), mas o

percentual de mulheres pode ser maior, dada a grande porcentagem de pessoas que preferiram não informar o gênero (31,6%).

Do total de respondentes, 74,4% afirmaram que o agressor era o seu superior hierárquico; 48% responderam que não denunciaram por medo de sofrer represálias e 49,1% por acharem que isso não resultaria em nada. Dos que denunciaram, 77,2% disseram ter sofrido crise de ansiedade como consequência do ato de denunciar.

Quando perguntados sobre o conhecimento acerca da Resolução CNJ n. 351/2020, todos os grupos indicaram, em média, conhecer “pouco” a resolução, estando o maior percentual entre os magistrados, com 64,6% deles tendo declarado “conheço pouco”. Esse dado, de forma especial, chama a atenção, pois os magistrados, dentro da estrutura administrativa do Poder Judiciário, exercem papel importante para a consecução da política de enfrentamento ao assédio e à discriminação, uma vez que, além de estarem no topo da pirâmide hierárquica de cada unidade judiciária, devem estar em sintonia com a gestão de sua própria unidade, principalmente quando se leva em conta que 74,4% das respostas dos participantes da pesquisa indicaram que o agressor era o superior hierárquico.

Quanto ao sentimento de proteção institucional, 59% dos respondentes disseram que não se sentem protegidos pela instituição no caso de necessitarem denunciar assédio ou discriminação, e 44% responderam que nenhuma consequência ocorreu com o agressor após denúncia.

2.3 A segunda pesquisa nacional do CNJ (2022/2023)

Em 8 de maio de 2023 foram divulgados os dados referentes à segunda pesquisa nacional sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário. O questionário ficou disponível para preenchimento a todos os integrantes do Poder Judiciário no Brasil e contou com 13.772 participantes.

Do total de participantes, 54,7% trabalhavam na Justiça Estadual, seguida da Justiça do Trabalho, com 19,8%, havendo, portanto, um crescimento de pessoas da Justiça do Trabalho que se propuseram a responder ao questionário (foram 14,5% na primeira pesquisa). Quanto ao cargo ocupado, 86,2% eram servidores e, do total de servidores participantes, 56,7% se declararam do gênero feminino.

Em 2023, quando perguntados sobre seu conhecimento acerca da Resolução CNJ n. 351/2020, todos os grupos indicaram, em média,

conhecê-la “pouco”, estando o maior percentual entre os magistrados e magistradas, com 64,3% deles tendo declarado “conheço pouco”. Esse dado, quando comparado à primeira pesquisa realizada, demonstra que não houve mudança significativa no percentual de magistrados que declararam conhecer a resolução do CNJ, o que se revela como um fator de atenção com relação às diretrizes da política traçada, especialmente quanto à divulgação e aos debates acerca do assédio e da discriminação.

No quadro geral de tipos de assédio ou discriminação, o assédio sexual continuou ocupando o segundo lugar, com 15% dos participantes da pesquisa tendo respondido que já foram vítimas de tal conduta. E mais: no total de respondentes, as mulheres são mais assediadas (62,5%) do que os homens (47,7%), sendo que 21,4% das mulheres responderam que foram vítimas de assédio sexual, contra apenas 3,6% dos homens.

Do total de respondentes, 74,9% afirmaram que o agressor era o seu superior hierárquico; 59% responderam que não denunciaram por medo de sofrer represálias, e 59% por acharem que isso não resultaria em nada. Dos que denunciaram, 78% disseram ter sofrido crise de ansiedade como consequência do ato de denunciar.

Quanto ao sentimento de proteção institucional, 56,9% dos participantes disseram que não se sentem protegidos pela instituição no caso de necessitarem denunciar assédio ou discriminação, e 38,5% responderam que nenhuma consequência foi percebida nos casos denunciados.

3 O assédio sexual no ambiente de trabalho: o Poder Judiciário como *locus* de análise

O assédio sexual no âmbito das relações laborais que ocorrem no Poder Judiciário é matéria que vem sendo abordada recentemente com mais vigor, sobretudo a partir da Convenção n. 190 da OIT, que, em 2019, tratou da “eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho”.

A Convenção n. 190 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, após reconhecer que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir violação ou abuso dos direitos humanos, configurando ameaça à igualdade de oportunidades, prevê uma série de medidas que devem ser tomadas no sentido de prevenir e enfrentar tais práticas. Destaca a convenção que a violência e o assédio afetam a qualidade dos serviços públicos e privados, impedindo que as pessoas, em particular

as mulheres, possam ascender, permanecer e progredir no mercado de trabalho (OIT, [2019]).

A partir de 2019, portanto, várias instituições públicas começaram a editar atos normativos e cartilhas com vistas a divulgar informações sobre assédio, e o CNJ, por meio da Resolução n. 351/2020, implementou a política nacional de combate ao assédio e à discriminação no âmbito do Poder Judiciário.

Como já analisado, as pesquisas nacionais realizadas pelo CNJ demonstraram que o assédio sexual é o segundo tipo de assédio/discriminação mais citado pelos participantes das duas primeiras pesquisas realizadas, sendo as mulheres, de fato, as maiores vítimas de tal prática.

É fato que as mulheres, ainda que tenham galgado um lugar de destaque em termos numéricos no mercado de trabalho durante as últimas décadas, ainda sofrem com fortes diferenças salariais e de divisão do trabalho. Às mulheres é dado exercer cargos de hierarquia inferior à posição historicamente assumida pelos homens, seja no espaço de trabalho público, seja no privado, de modo que tal condição de trabalho, de forma geral, a coloca como sujeito mais vulnerável à prática do assédio sexual.

Forma de objetificação da mulher, o assédio sexual se revela como mais uma faceta da demonstração de poder do homem, especialmente nas relações laborais.

Deve-se, portanto, considerar o assédio sexual nas relações de trabalho como “um problema de violência de gênero, de abuso de poder e de discriminação, que vem sendo visibilizado cada vez mais” (Fernandes, 2017, p. 143). E essa visibilidade se dá, em grande medida, em razão da maior presença das mulheres no mercado de trabalho, na busca pelo tratamento equânime entre os sujeitos do pacto laboral.

No Poder Judiciário, em 2013, as mulheres já eram a maioria dos servidores públicos, representando 56,2% do total de servidores em todos os ramos de justiça (CNJ, 2014). Portanto, se as mulheres são a maioria dos servidores do Poder Judiciário e, segundo os resultados da pesquisa do CNJ sobre assédio e discriminação, são as que mais sofrem assédio sexual, fica ainda mais evidente a necessidade de que medidas firmes de enfrentamento e combate dessa prática sejam tomadas.

E não apenas as servidoras são vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho do Poder Judiciário. Outra pesquisa, denominada “Perfil das Magistradas Brasileiras”, realizada no primeiro semestre de 2023 pela

Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), pelo Centro de Pesquisas Judiciais e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), revelou que 9,6% das magistradas respondentes já foram vítimas de assédio sexual no trabalho após o ingresso na magistratura. Das que sofreram assédio sexual, 84,2% disseram que optaram por silenciar para “não se expor e suportar a situação” (AMB; ENFAM, 2023).

A grande questão é: por que as mulheres vítimas de assédio sexual ainda se calam?

Quando se trata de assédio sexual praticado no ambiente de trabalho no serviço público, o fato de as mulheres optarem por não denunciar pode estar relacionado ao receio da perda do cargo ou função, ou da exposição a que estará sujeita em decorrência do ato de denunciar, visto que, para a apuração dos fatos, deverá ser instaurado processo administrativo, e toda a violência a que esteve submetida será rememorada e exposta. Esse processo pode ser tormentoso e, como as pesquisas demonstram, pode causar depressão, crise de ansiedade e até o suicídio da assediada.

Na segunda pesquisa do CNJ sobre assédio e discriminação, 59,2% dos participantes responderam que não denunciam práticas de assédio ou discriminação sofridas por acharem que “não dará em nada”, 58,5% disseram ter medo de sofrer represálias. Outros 37,8% disseram que sentem falta de apoio institucional e 37,1% disseram que têm medo da exposição.

Assim, o ambiente de trabalho institucional público, no âmbito do Poder Judiciário, ainda não favorece que denúncias cheguem às ouvidorias, corregedorias ou comitês de combate à discriminação e ao assédio, de modo que as práticas institucionais precisam ser repensadas para um aperfeiçoamento que estimule o ato de denunciar, encorajando as mulheres vítimas da prática do assédio sexual.

4 Políticas de prevenção e enfrentamento do assédio sexual no Poder Judiciário

A política de prevenção e enfrentamento do assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário, prevista na Resolução CNJ n. 351/2020, vem sendo implementada pelos tribunais, em todas as suas esferas, por meio de cartilhas ou normativas próprias. O destaque fica por conta da previsão de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, e também das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio

Moral e do Assédio Sexual, incluídas na resolução em agosto de 2021. A implementação dessas comissões observará a “participação plúrima de magistrados, servidores e colaboradores terceirizados” (artigo 15, caput, da Resolução CNJ n. 351/2020), e elas deverão promover ações conjuntas com a área da saúde e outras unidades dos respectivos tribunais, em todas as jurisdições, com vistas a prevenir a violência do assédio e da discriminação.

Como foi possível observar por meio das pesquisas nacionais, a normativa editada pelo CNJ ainda não teve grande impacto nas políticas de enfrentamento do assédio sexual, pois mais da metade dos participantes (56,9%, em 2023) disseram que não se sentem protegidos pela instituição em que trabalham para enfrentar o assédio e/ou a discriminação. Há muito a se aperfeiçoar em termos de mecanismos de prevenção e combate do assédio sexual nas relações de trabalho, especialmente quanto aos profissionais que atendem as pessoas assediadas e discriminadas. É dizer: não basta que o assédio sexual esteja previsto em lei ou ato normativo, é necessário que as mulheres se sintam efetivamente encorajadas a tomar a decisão de denunciar, pois sem denúncia não há como efetivar práticas de prevenção e combate. Parte desse encorajamento advém da segurança de que haverá tratamento adequado, transversal e de qualidade, através dessas comissões instituídas para tal finalidade. Para além de denunciar, a assediada sexualmente precisa ser protegida, e a denúncia por ela realizada precisa ser seriamente investigada, com atribuição de responsabilidades e punição aos assediadores.

Ademais, os canais de atendimento e de denúncia precisam ser claros e especializados no atendimento dos casos de assédio sexual. A Resolução CNJ n. 351/2020 prevê vários canais de denúncia (Área de Acompanhamento de Pessoas, Área de Saúde, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, Comitê do Código de Conduta, Corregedoria de Justiça de Primeiro e Segundo Grau, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça, e Ouvidoria), o que, em vez de criar mecanismos que favoreçam o encorajamento do ato de denunciar, na verdade gera mais insegurança, porque a assediada não se vê fortemente legitimada a expor o assédio sexual.

Observa-se ainda que não há uma política forte de combate do assédio sexual. O foco da Resolução CNJ n. 351/2020 é claramente o de prevenção, já que fornece muitas diretrizes e princípios da política,

mas poucos mecanismos de enfrentamento efetivo, relegando a cada tribunal a criação de mecanismos próprios de apuração e processamento das denúncias.

Outro ponto importante é o fato de que as mulheres não se sentem encorajadas a denunciar porque ainda há a predominância do gênero masculino nas diversas esferas de poder, inclusive nessas comissões de combate ao assédio e à discriminação. O relatório da segunda pesquisa do CNJ aponta que, para o sucesso quanto à eficácia da normativa, mais mulheres precisam ocupar espaços de controle, sendo “fundamental a implantação da política de participação feminina inclusive como ferramenta de combate ao assédio e à discriminação” (CNJ, 2023).

O fortalecimento das comissões de combate ao assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário pode ser a chave para que outras questões sejam conduzidas de forma mais adequada, entre elas a divulgação das informações mais relevantes sobre assédio sexual, bem como o encorajamento para a denúncia.

O medo da represália, a dificuldade da prova do assédio sexual, a demora institucional na apuração de responsabilidades, o receio da ausência de responsabilização dos agressores – todos esses fatores poderão ser diminuídos a partir do fortalecimento da condução dos trabalhos por essas comissões, principalmente se representadas por mulheres, as maiores vítimas do assédio sexual.

5 Considerações finais

Prática antiga nas relações de trabalho no Brasil – e no âmbito do Poder Judiciário não é diferente –, o assédio sexual precisa ser debatido e combatido em todas as esferas. Talvez seja uma das mais perversas formas de constrangimento e humilhação, pois implica para a vítima a perturbação da própria dignidade, com terríveis consequências a serem suportadas, seja na esfera da própria liberdade sexual, seja no exercício digno da profissão, quando no ambiente de trabalho.

O assédio sexual reduz a mulher à condição de objeto, especialmente se o assediador é seu superior hierárquico (74,9% dos respondentes da 2ª Pesquisa Nacional do CNJ afirmaram que o agressor era o seu superior hierárquico). A ausência da denúncia, seja para evitar represálias, seja para não degradar a reputação perante os colegas de trabalho, reflete o fato de que a mulher – o principal grupo sujeito ao assédio – guarda para si a violência, ocorrendo a perpetuação da prática pelo assediador, que não vê limites nem fica com receio da punição.

Como observado por meio das pesquisas realizadas pelo CNJ, o assédio sexual no âmbito das relações de trabalho no Poder Judiciário ocorre de forma alarmante, já que por duas vezes consecutivas foi apontado como o segundo tipo de assédio ou discriminação mais sofrido pelos participantes, incluindo servidores e magistrados.

A 2ª Pesquisa Nacional do CNJ revelou que 15% dos que responderam ao questionário declararam que já foram vítimas de tal prática. No universo dos que responderam ter sofrido assédio sexual, 21,4% foram mulheres, contra apenas 3,6% dos homens.

É inconcebível que um Poder Judiciário em sintonia com os direitos e garantias fundamentais permita que ocorram práticas de assédio sexual em sua estrutura de funcionamento, como verificado. A efetiva implementação de políticas de enfrentamento e combate a tal prática pode ocorrer por meio de comissões especialmente destinadas à implementação das diretrizes previstas pelo CNJ na Resolução n. 351/2020, com participação predominantemente feminina.

A atuação dessas comissões na esfera de cada tribunal deve ser transparente o suficiente para encorajar mulheres a denunciar e efetiva o suficiente para processar as denúncias de forma transversal, com a garantia de que os assediadores serão punidos.

Referências

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS (AMB); ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM). Centro de Pesquisas Judiciais. *Relatório de pesquisa: perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais*. Brasília: AMB, 2023. Disponível em: https://amaerj.org.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf. Acesso em: 2 ago. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. *Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001*. Altera o Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, DF:

Presidência da República, 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: 19 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário: 2ª pesquisa nacional*. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-2-a-pesquisa-nacional-assedio-e-discriminacao-no-ambito-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 2 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Censo do Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/censo-do-poder-judiciario/edicao-2013/>. Acesso em: 2 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisa-nacional-assedio-e-discriminacao-no-ambito-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 2 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 240, de 09 de setembro de 2016*. Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>. Acesso em: 20 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020*. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em 19 ago. 2023.

FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. *Assédio sexual nas relações de trabalho: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos*. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção 111: discriminação em matéria de emprego e ocupação*. Brasília, DF: OIT, 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho - Convenção 190*. Brasília, DF: OIT, [2019]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). *Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas*. Brasília, DF: OIT; MPT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 19 ago. 2023.

O direito fundamental à desconexão e os reflexos na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais - desenvolvimento da síndrome de *burnout*

The fundamental right to disconnection and the reflexes on the mental health of workers on digital platforms - development of burnout syndrome

Fernanda Beatriz Paulino da Silva Cavalcanti *

Maria Ivone Fortunato Laraia **

Submissão: 2 out. 2023

Aprovação: 28 nov. 2023

Resumo: Diante das lacunas legislativas, assim como divergências jurisprudenciais acerca do tema, as condições de labor dos trabalhadores em plataformas digitais estão sendo relativizadas, principalmente pelo desencorajamento à desconexão, tema este também ainda sem norma específica, o que tem refletido na saúde mental dos trabalhadores, desencadeando, dentre outros, a Síndrome de *Burnout*, pelo excesso de trabalho. O estudo se desenvolverá através do exame da atual legislação, doutrina e jurisprudência, além da análise acerca da constitucionalidade do direito à desconexão e à saúde psíquica dos trabalhadores em plataformas digitais como direitos fundamentais, destacando a Síndrome de *Burnout* como uma das principais doenças ocupacionais psicológicas do presente século, associada à exaustão extrema.

Palavras-chave: plataformas digitais; direito à desconexão; síndrome de *burnout*.

Abstract: *Given the legislative gaps, as well as jurisprudential divergences on the topic, the working conditions of workers on digital platforms are being relativized, mainly due to the discouragement of disconnection, a topic that also still has no specific standard, which has reflected in the mental health of workers, triggering,*

* Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Advogada trabalhista. E-mail: fernandapaulinoadv@gmail.com

** Especialista, Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professora de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da PUC-SP, no curso de Especialização. Advogada trabalhista. E-mail: fortunatolaraia.adv@uol.com.br

among others, Burnout Syndrome, due to excessive work. The study will be developed by examining current legislation, doctrine and jurisprudence, in addition to analyzing the constitutionality of the right to disconnection and the mental health of workers on digital platforms as fundamental rights, highlighting Burnout Syndrome as one of the main occupational psychological illnesses of the present century, associated with extreme exhaustion.

Keywords: *digital platforms; right to disconnect; burnout syndrome.*

Sumário: 1 Introdução | 2 O avanço tecnológico e as novas formas de trabalho via plataformas digitais | 3 A ausência de legislação nacional sobre o direito à desconexão – direito fundamental | 4 A hiperconexão e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais - Síndrome de *Burnout* | 5 Considerações finais

1 Introdução

O presente artigo tem por objetivo abordar os novos modelos de trabalho através de plataformas digitais e como a falta de legislação específica sobre o direito à desconexão, que resguarda íntima relação com outros direitos fundamentais, como saúde, trabalho e lazer, tem levado esses prestadores de serviços à hiperconexão, a qual tem contribuído para o surgimento de transtornos mentais, como a Síndrome de *Burnout*, consequência de excesso de trabalho e esgotamento profissional.

Quanto à metodologia, foram realizadas revisões bibliográficas, normativas e jurisprudenciais referentes ao tema e, em relação ao método, foi empregado o dedutivo, também por meio de material bibliográfico, através de livros, artigos científicos, matérias jornalísticas, normas constitucionais e infraconstitucionais.

Propõem-se, pois, uma reflexão sobre o desalinho entre o Poder Judiciário e Legislativo frente aos atuais grupos de trabalhadores, que não se enquadram nem como autônomos, nem como empregados, que laboram por plataforma digital, sem qualquer garantia mínima de seus direitos, como o direito à desconexão, devido às implicações atreladas a manter-se logado à plataforma, como questões remuneratórias e de reputação. Além disso, buscou-se realçar como essa conjuntura tem ocasionado o adoecimento mental dos trabalhadores, sendo ainda mais alarmante para esses trabalhadores informais, como ocorrido na

pandemia do coronavírus (covid-19), colocando a própria saúde em risco pela sobrevivência.

2 O avanço tecnológico e as novas formas de trabalho via plataformas digitais

A Quarta Revolução Industrial vai para além de sistemas e máquinas inteligentes, sua amplitude alcança áreas da computação quântica, energia renovável, nanotecnologia, inteligência artificial, aprendizagem de máquinas e tecnologia disruptiva. O que a distingue das outras revoluções é a junção dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos (Schwab, 2019).

Tal avanço tecnológico é facilmente percebido nas plataformas de serviços, com a economia de compartilhamento, sob demanda. Rapidamente se popularizaram, de forma global, como um meio de prestar serviços e gerar renda, com cadastro e preenchimento de requisitos na plataforma de forma relativamente simples, com valores atrativos para os consumidores e concorrenciais com os oferecidos no mercado tradicional, além da economia de tempo e energia em procurar o prestador de serviços ideal, já que os aplicativos inteligentes analisam por meio de algoritmos, indicando ao cliente os perfis mais adequados para a demanda, levando em consideração, dentre outros, a geolocalização.

Observa-se, então, novos meios de consumir e fornecer serviços através da interação virtual. É surpreendente a velocidade que a tecnologia tem se aprimorado, com maior intensidade na atual Indústria 4.0¹. Contudo, não se percebe a mesma rapidez da progressão do Direito e da legislação em acompanhar essas novas realidades.

São duas as formas de trabalho em plataforma. Ou se trabalha para a plataforma ou se trabalha na plataforma. Na primeira hipótese, será o algoritmo que irá governar e levar a demanda de trabalho até a oferta do trabalho. Como exemplo em que se trabalha para a plataforma, podemos citar os aplicativos de transporte de pessoas como a Uber. Na segunda hipótese, a despersonalização do trabalhador é total, eis que as microtarefas dos mais diversos setores são solicitadas nas

1 Termo surgido durante a feira de Hannover, em 2011, na Alemanha, na busca de retratar o desenvolvimento da presente era e os impactos nas cadeias de organizações em nível global. (Schwab, 2019, p. 21).

plataformas e executadas pelos trabalhadores (*crowdwork*²). Como exemplo de trabalhadores que trabalham na plataforma, de forma praticamente invisível e desumana podemos citar a Amazon Mechanical Turk (Ribeiro, 2022).

Como dito, o capitalismo de plataforma proporcionou novas formas de obtenção de renda, viabilizando a prestação de serviços por meio de aplicativos. Ou seja, é possível trabalhar por meio de aplicativo. A partir dessa compreensão, que o serviço praticado na plataforma é executado por meio do trabalho do usuário prestador, e apesar da redação conferida pela Emenda Constitucional n. 45/2004 ao art. 114 da Constituição Federal de 1988 (CF/1988), as discussões vão para além da existência ou não de uma relação de emprego, mas também sobre quem detém a competência para julgar.

Recentemente, nos autos da Reclamação 59.795, o Supremo Tribunal Federal (STF) cassou decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região (Processo n. 0010140.79.2022.5.03.0110), que havia reconhecido o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa Cabify, de transporte particular. Houve remessa para a Justiça Comum, sob o fundamento de que se trata de relação de natureza comercial, equiparada aos casos abrangidos pela Lei 11.442/2007, a qual versa sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração (STF [...], 2023).

De outro lado, em sentença na ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (Processo n. 1001379-33.2021.5.02.0004), publicada em 14/09/2023, o magistrado da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo condenou a Uber em obrigação de fazer, devendo proceder à contratação de todos os motoristas ativos na plataforma, bem como daqueles que vierem a ser contratados a partir da decisão, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 para cada motorista não registrado e, também, pagar R\$ 1.000.000.000,00 (um bilhão de reais) a título de danos morais coletivos (Sentença [...], 2023).

A desconformidade nos julgados reflete que a jurisprudência nacional ainda não se posicionou sobre a questão. A Suprema Corte Trabalhista também se mantém dividida. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas, está examinando as decisões divergentes

2 Plataformas digitais de *crowdwork* contratam pessoas para executarem tarefas para empresas ou pessoas físicas, semelhante a uma terceirização online.

nos autos (E-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e E-RR-100353-02.2017.5.01.0066), ambos retirados de pauta (Uber, 2022).

Todavia, o descompasso do Poder Judiciário e Legislativo frente ao atual contexto de trabalho/relação comercial entre indivíduos e as plataformas digitais, já ultrapassou e muito a discussão de ser ou não relação empregatícia, com interpretações distintas sobre a existência dos requisitos: prestado por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, com onerosidade e subordinação (art. 3º, CLT).

Isto porque novos desdobramentos surgiram, alertas sobre a carga horária diária, ausências de intervalos durante o dia, ou mesmo entre um dia e outro, imprevisibilidade remuneratória mínima, as condições de saúde e segurança do trabalho desses prestadores de serviços em aplicativos, dentre outras problemáticas ao entorno. O que deve se passar na mente de alguém que sai diariamente de casa, incerto de seu retorno, ciente de que, na infelicidade de um acidente, não terá assistência da seguridade social durante a sua recuperação?

Sua remuneração está em cada passageiro transportado, encomenda entregue; a meta precisa ser atingida, caso contrário os algoritmos irão exibir menos o seu perfil, e tempos sem logar na plataforma levarão a uma provável exclusão definitiva. Talvez esse cidadão tenha a mente preenchida e sobrecarregada com essas tantas preocupações, ou esteja tão exausto que não consiga pensar em nada enquanto está sentado em algum meio fio fazendo sua refeição entre uma chamada e outra. Ou ainda, o que permeia os pensamentos de um indivíduo que esteja sendo contratado para efetuar microtarefas em plataformas de *crowdwork*, sentado por longas horas, tentando filtrar ofertas de serviços, efetuar as atividades em tempo hábil, às vezes incerto se será remunerado por ela mesmo após a sua entrega?

Ele sequer tem noção do todo que a sua tarefa está compondo, para que fim ela se destina, ou mesmo se condiz com seus valores pessoais. Diariamente está competindo com outras milhares de pessoas, no âmbito global, ciente de que seu tempo à disposição do aplicativo mantém sua reputação em alta. Ele permanece em um *looping*³ quase infinito, forçadamente interrompido por sua limitação física que exige descanso, para alcançar uma renda mínima de sobrevivência após várias microtarefas, por vezes de tipos diferentes e de distintas áreas de conhecimento. Talvez ele tenha sua mente inundada de pressões, desânimo, mas ele precisa trabalhar para sobreviver, então opta por

3 Repetição infinita.

enterrar seus pensamentos, cada vez mais fundo, se isolando do convívio social.

Há quem ainda se utilize do argumento de que chegar a essa situação de precarização do trabalho em plataformas é uma simples escolha, pois há a opção do mercado formal. Contudo, segundo pesquisa divulgada pela Agência de notícias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (Gomes, 2023), no primeiro trimestre de 2023 a taxa de desocupação fechou em 8,8%, 0,9 ponto percentual (p.p.) na comparação com o trimestre anterior. O número de desocupados chegou a 9,4 milhões; e a taxa de informalidade foi de 39,0% da população ocupada, somando 38,1 milhões de trabalhadores informais. Ou seja, existem inúmeras variáveis.

3 A ausência de legislação nacional sobre o direito à desconexão – direito fundamental

A partir da conjuntura fática apresentada, é possível compreender que desconectar-se da plataforma digital não é uma atitude simples de ser tomada. Isso porque, como dito, deslogar da plataforma tem implicações, desde não alcançar uma remuneração mínima adequada, até os reflexos na reputação do prestador, podendo chegar ao extremo de sua exclusão da plataforma, já referenciada como dispensa por algoritmos (Kalil, 2020).

A questão da desconexão já se revela um problema para os empregados formais, que têm amparo mais sólido da Justiça do Trabalho, tendo sua dimensão aumentada ao envolver trabalhadores autônomos em aplicativos, que trabalham sob demanda, rememorando à ideologia do *just-in-time*⁴ do Toyotismo⁵.

Nesse contexto, será necessário um aprofundamento do tema, já que no Brasil, em pleno século XXI, apesar dos avanços da era da revolução tecnológica, não há legislação específica tratando o tema. Outrossim, vale citar Projeto de Lei n. 4.044/2020, ainda em tramitação, atualmente na Comissão de Comunicação e Direito Digital do Senado Federal, alterando o § 2º do art. 244, inserindo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) novo parágrafo ao art. 59, artigos 65-A, 72-A e 133-A, versando sobre direito à desconexão e regras no teletrabalho, criando

4 Por hora certa.

5 Modelo de produção industrial japonês, marcou o início da Terceira Revolução Industrial, pelos anos de 1960.

óbice ao contato do empregador fora do horário do expediente, com exceções sendo tratadas por negociação coletiva, além de conferir o direito ao recebimento de horas extras (Projeto [...], 2020).

Examinando a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Carlos H. B. Leite (2020), aponta para uma evolução na compreensão da referida súmula, interpretando a partir da eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais. O autor reconhece, pela releitura, ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, passível de pagamento de sobreaviso quando o empregado, à distância, permanece no controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, em regime de plantão, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.

Diferentemente, outros países já legislaram sobre a temática de forma direta, a iniciar pela França, em 2016, com a Lei *El Khomri*, prevendo que nas empresas com mais de 50 funcionários, o sindicato da categoria deve tratar o direito à desconexão como pauta obrigatória. Leis semelhantes foram promulgadas na Espanha, Lei orgânica n. 3/2018, e Itália, com a Lei n. 81/2017 (Ferreira, 2022).

Na América Latina, o Chile alterou pontos sobre o teletrabalho com a Lei n. 21.220 de 2020, com adequações ante a pandemia da covid-19, vedando ao empregador comunicar-se com seu empregado durante o intervalo de 12 horas contínuas. A Argentina também abordou a matéria através da Lei n. 27.555/2020, versando sobre teletrabalho e o direito à desconexão, com linguagem mais técnica, determinando que os softwares e plataformas devem ser programados para bloquear a conexão fora da jornada de trabalho (Ferreira, 2022).

A partir desse contexto, necessário se faz analisar os direitos sociais previstos na Constituição Federal, resguardado a todo indivíduo, inclusive trabalhadores. É a interpretação harmônica do Direito do Trabalho à luz da Lei Maior. Tais direitos traduzem a efetividade do princípio da dignidade humana, e a Constituição Federal de 1988, intentava a realização plena da cidadania. Segundo o Min. Luís Roberto Barroso, a atual Constituição é resultado de uma história de transição de um Estado autoritário para um Estado democrático de Direito, sendo dever do Estado atuar de maneira eficaz a fim de aliviar os problemas sociais, principalmente envolvendo indivíduos hipossuficientes, buscando minimizar as desigualdades sociais (Constituição [...], 2018).

A atual redação do art. 6º, CF/1988 traz um rol de garantias que deveria ser o mínimo razoável para se viver de forma digna:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 90, de 2015)

O legislador consolidou em um único artigo as condições mínimas de dignidade necessárias para o cidadão, e a partir dela nasceram legislações infraconstitucionais objetivando a concretização dessas garantias (Constituição [...], 2018). Segundo Walber Agra (2008), os direitos sociais são direitos fundamentais, normas de ordem pública indisponíveis e invioláveis. Devem ser consideradas no Estado Democrático de Direito, sendo sua principal finalidade a garantia de direitos mínimos.

Assim, o direito à desconexão está contemplado na Carta Magna, constituindo-se um direito social, intrinsecamente associado à saúde, trabalho e ao lazer. Isto porque o direito à desconexão gera saúde, proporciona lazer, dignifica e confere melhor produtividade ao trabalho.

O direito fundamental à saúde está vinculado ao direito à vida e o princípio da dignidade da pessoa humana, atrelado à proteção e integridade física e psíquica. Verifica-se, em verdade, uma interdependência entre a saúde e outros direitos fundamentais, como a moradia, alimentação, trabalho, dentre outros. Sua concretização se dá de forma mais direta no art. 196, CF/1988, com o direito à saúde sendo um direito subjetivo de titularidade universal, bem como conferindo deveres ao Estado para promovê-la (Mitidiero, 2023).

No caso dos prestadores de serviços em plataformas digitais, os quais também não possuem normatização própria, esses se encontram duplamente desamparados. Primeiro porque as empresas de aplicativo se relacionam de forma comercial com esses trabalhadores, afastando qualquer responsabilidade de cunho empregatício, principalmente no que tange à saúde e segurança do trabalho, sem contribuição à seguridade social, tolhidos de receber benefícios previdenciários em situações de doenças comuns, acidentes do trabalho, demais licenças e garantias provisórias. Vale salientar que muitos trabalhadores não contribuem individualmente ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), dentre outros motivos, por falta de esclarecimento e pelo ônus financeiro no orçamento mensal familiar.

A doutrina tem apontado para uma nova classe, a dos trabalhadores parassubordinados. Conforme Amauri Mascaro Nascimento (2008),

seria uma categoria intermediária entre um autônomo e um empregado, incorporando os trabalhos que de forma excludente não se enquadram exatamente nesses dois tradicionais conjuntos, como um trabalho autônomo assemelhado ao trabalho subordinado.

Já a segunda forma de desproteção reside justamente na falta de qualquer previsão legal, principalmente para esse grupo de trabalhadores, tratando especificamente sobre o direito à desconexão. Logo, na prática, vê-se excesso de conexão dos trabalhadores em plataformas digitais, dentre outros para assegurar renda mínima de sobrevivência, trazendo o atual conceito de escravidão digital, por Ricardo Antunes (2018).

No que tange ao direito fundamental ao trabalho, este também se encontra concatenado ao direito de se desconectar do trabalho, de acordo com o professor Jorge Luiz Souto Maior (2003), significaria o direito do homem de não trabalhar, de se desligar concretamente do trabalho. Esse não-trabalho significaria trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde. Então surge a questão: em horas, quanto seria o mínimo para um trabalhador em plataforma digital alcançar o suficiente para sobreviver?

A relativização do limite de jornada nas plataformas é notória. Em 2020, a Uber lançou uma ferramenta que desconecta o motorista automaticamente assim que atingido o limite de 12 horas online em um único dia, retomando o login após passadas 6 horas de intervalo. É intrigante que a medida foi compreendida pela empresa como uma ação para promover segurança viária (Uber [...], 2020).

Interessante que a CLT, no art. 58, prevê que a duração normal do trabalho não excederá de 8 (oito) horas diárias. Em seguida, no art. 59, assevera que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, não excedente de duas, sendo as horas extras remuneradas com adicional de pelo menos 50%. Ora, no exemplo anterior, o limite estabelecido para o bloqueio no recebimento de chamadas pelo aplicativo da Uber não é sequer a soma da jornada diária de 8 horas mais 2 horas extras, vai além, se atingindo 12 horas.

Na prática, é possível então um motorista trabalhar por 12 horas, comendo rapidamente em um intervalo rápido que não chega a 1 hora, descansando por 6 horas devido ao bloqueio de chamadas, equiparando-se a um intervalo interjornada, e em seguida voltando a logar por mais 12 horas. O resultado matemático é que dentro de 18 horas em um dia, o trabalhador já laborou por 12 horas, descansou 6 horas, e já retomou suas atividades para mais 12 horas de trabalho, por

vezes sem respeitar um dia de descanso, já que não seria remunerado. Não existe a flexibilidade temporal que eles venderam.

Ora, a importância da desconexão não só se relaciona à preservação da higidez da saúde física e mental, mas está intimamente relacionada ao direito ao lazer, visto que este dialoga com a concepção de saúde, na compreensão de um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Interessante que o conteúdo do direito ao lazer não foi definido na Constituição, mas se articula com outros princípios abordados na Carta Magna, como a previsão do salário mínimo, férias anuais remuneradas, descanso semanal remunerado, a fim de proporcionar tempos de lazer ao indivíduo. O lazer, portanto, é um direito fundamental, se traduzindo em um aspecto essencial para a construção da personalidade humana, compondo a concepção do mínimo existencial sociocultural (Mitidiero, 2023).

Nesse diapasão, o não desfrute dos direitos básicos ao lazer e descanso causam dano existencial, se revelando como ações da empresa que impedem o trabalhador de conviver e se relacionar com a sociedade. Isto porque o trabalho não deveria degradar o reconhecimento e identidade social do indivíduo. Aliás, o dano existencial se diferencia do dano moral, sendo este vinculado ao sentir e aquele a um não mais poder fazer, se manifestando ao lesado posteriormente, pois resulta de uma série de modificações prejudiciais no cotidiano (Ferreira, 2020).

Assim, a legislação brasileira está dessincronizada com o atual contexto fático, com as novas realidades de trabalho em plataformas digitais, que sequer podem ser enquadradas com perfeição nas atuais categorias de autônomos ou empregados, e mais distante ainda em assegurar o direito fundamental à desconexão. Como já esclarecido por Jorge Luiz Souto Maior (2003), o direito à desconexão não é tema meramente filosófico, nem se fala em direito em seu sentido leigo, mas deve ser abordado em um viés técnico-jurídico, para identificar o tempo de desconexão como um bem da vida passível de ser pretensão deduzida em juízo, tornando-o concreto e defensível judicialmente.

4 A hiperconexão e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais - Síndrome de *Burnout*

Observou-se a partir da análise do art. 6º, CF/1988, que o constituinte reuniu nesse artigo direitos sociais, fundamentais, a fim de

proporcionar garantias mínimas de uma vida digna. Pois bem, ainda que não taxativamente descrito, o direito à desconexão encontra respaldo na Carta Política, ressaltando a interdependência com o direito à saúde, trabalho e ao lazer.

A partir disso, interessante como a falta de desconexão indica uma distorção sobre o direito ao trabalho, com o surgimento de uma cultura do esforço (*Hustle Culture*), difundindo a ideia de que o trabalhador só alcançará alta performance através de uma dedicação absoluta ao labor, sem momentos de descanso ou lazer, sinônimos de fraqueza e perda de tempo (Potiguara Filho; Silva; Pereira, 2023).

Porém, além do fomento dessa cultura, nota-se que no caso dos trabalhadores em plataformas digitais o excesso de trabalho estaria principalmente associado à necessidade de hiperconexão para atingir remuneração mínima e boa reputação. Ainda nessa linha, como visto anteriormente, o excesso de trabalho e a negligência aos tempos de não-trabalho, afetam o direito ao lazer, gerando isolamento social capaz de causar dano existencial, tocando à identidade social do indivíduo.

Percebe-se, pois, que a somatória dessas condições, hiperconexão de trabalho, não observância aos intervalos de descanso e tempos de lazer têm gerado significativamente casos de Síndrome de *Burnout*. Demonstra-se, pois, afronta direta ao direito fundamental à saúde, de forma integral, englobando o aspecto físico e, principalmente, o psíquico.

Na era digital, os transtornos mentais estão para o tempo presente como os acidentes de natureza física para o século XIX, no início da industrialização. No trabalho em plataformas, as exigências atuais de manter-se constantemente online, a informalidade, precariedade, baixa remuneração, o crescente controle por meio de algoritmos, as frequentes alterações do tipo de atividades e microtarefas, além da incerteza no pagamento, no caso do *crowdwork*, e a contínua busca por novas atividades, aumentam os níveis de estresse, sensação de insegurança e ansiedade (Moreira, 2020).

Uma das principais doenças ocupacionais psicológicas do atual século é a Síndrome de *Burnout*. Ela foi descoberta por Herbert Freudenberger, psicólogo alemão, que entendeu o surgimento da enfermidade como causa do local de trabalho, em meio a circunstâncias de insegurança laboral, jornadas extensas sem intervalos suficientes, além da ausência de higiene física e mental. Dentre as consequências da síndrome, destaca-se as emocionais: sentimento de derrota, sensação de incapacidade, cansaço mental; há também impactos físicos, como:

pressão alta, dores musculares e de cabeça (Potiguara Filho; Silva; Pereira, 2023).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) incluiu a Síndrome de *Burnout* na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional. É resultante do estresse crônico no local de trabalho, relacionada especificamente a questões laborais, não se aplicando a experiências fora desse contexto. É caracterizada por: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, negativismo; e redução da eficácia profissional (CID, 2019).

Desde janeiro de 2022, a Síndrome de *Burnout* foi considerada uma doença ocupacional, salientando o Ministério da Saúde que o principal causador é o excesso de trabalho (Fasanella, 2022). A síndrome desencadeia quadro depressivo, sentimentos negativos e disfunções psicofisiológicas. Contribui ainda no desenvolvimento de doenças somaticoviscerais, por meio da ativação do sistema visceral simpático (SVS), devido ao estresse, além de desequilíbrios neurofisiológicos, devido a descompensação do sistema límbico, responsável pelas inúmeras interações entre os sistemas nervoso, endócrino e imunológico (Carelli, 2020).

Durante a pandemia da covid-19, uma das recomendações de prevenção foi o isolamento social, o que elevou o número de pedidos em delivery. Em relatório divulgado pelo *iFood*, foi apontado que em junho de 2020 o número de pedidos chegou a 39 milhões. Pelo cenário crítico durante a pandemia, muitos trabalhadores perderam seus empregos formais, buscando, mesmo em meio a uma crise sanitária, alternativas de obtenção de renda através dos serviços em plataformas. Apesar da exposição ao vírus, com incertezas e medos, continuar trabalhando informalmente era questão de sobrevivência (Silva, 2021). Assim, se para pessoas que podiam se manter isoladas em casa, desenvolvendo seus trabalhos em home office, as doenças mentais cresceram assustadoramente, para os trabalhadores em plataformas de entrega não foi diferente, provavelmente em maior número e grau.

Portanto, é evidente a urgência em tratar sobre normatização acerca dos trabalhos em plataformas digitais, bem como o direito à desconexão especificamente, a fim de preservar a dignidade humana, a saúde, ressaltando a mental, dispondo sobre regras de proteção a esses indivíduos, como forma de prevenção, viabilizando a judicialização a partir da concretude desses direitos.

5 Considerações finais

A atual revolução tecnológica, marcada pela inteligência artificial, megadados, algoritmos, fomentou o surgimento da economia colaborativa, comercializando serviços através de plataformas digitais, por meio de usuários prestadores cadastrados. Sem legislação especial, as decisões dos Tribunais nacionais seguem divididas quanto ao entendimento de ser a relação do prestador de serviços com a plataforma comercial ou empregatícia.

Algumas preocupações erguem-se diante da ausência de previsão legal, como as questões prejudiciais à saúde e bem-estar do trabalhador, que se encontra desamparado, dentre outros, dos benefícios previdenciários da seguridade social, regras sobre direito a intervalos, salário-mínimo, repousos remunerados e limite de jornada. Analisando a prática que ocorre na maioria dos casos dos trabalhadores em plataformas, é fácil notar que a falta das garantias mínimas de um trabalho decente, levam a uma extenuante jornada de trabalho para alcançar uma renda sustentável, levando a hiperconexão.

A partir desse cenário, viu-se que o direito à desconexão encontra respaldo na interpretação dos outros direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, como o direito à saúde, trabalho e lazer. Contudo, outra implicação é a ausência também neste caso de legislação nacional específica, agravando ainda mais as condições de trabalho precárias desses prestadores de serviços.

Os reflexos são percebidos, entre outros, na saúde mental dos trabalhadores, destacando a Síndrome de *Burnout* pela sobrecarga de trabalho devido à hiperconexão. Atualmente é considerada pela OMS como uma doença ocupacional, diagnosticada apenas em casos envolvendo o ambiente laboral, com sintomas emocionais: negativismo, sensação de incapacidade, exaustão mental, estimulando quadro depressivo, disfunções psicofisiológicas; bem como físicos: aumento da pressão arterial, dores musculares, estímulo de doenças somaticoviscerais.

Os transtornos mentais, como a referida síndrome, foram intensificados durante a pandemia da covid-19, diante do isolamento social, incertezas sobre um tratamento adequado, hospitais abarrotados, o medo de ter a vida ceifada. O contexto atípico de isolamento social teve reflexos nos empregos e economia em geral, com demissões e reduções salariais aplicadas por medidas provisórias diante do alarmante quadro. A solução então para muitos cidadãos que se viram com sua

renda diminuída ou completamente cortada, foi integrar à coletividade de trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais.

Portanto, esse trabalho se dispõe a alertar sobre a urgente necessidade de legislação tanto para os trabalhadores em plataformas digitais, como para o direito à desconexão, temas que estão intrinsecamente vinculados à saúde desses trabalhadores, com ênfase na mental, que não estão exercendo plenamente seus direitos fundamentais constitucionalmente garantidos.

Referências

AGRA, Walber de Moura. *Curso de direito constitucional*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

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

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Emenda Constitucional n. 90, de 15 de setembro de 2015*. Dá nova redação ao art. 6º da Constituição Federal, para introduzir o transporte como direito social. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 428*. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa

ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Brasília, DF: TST, 2012. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2395/Sumulas_e_enunciados. Acesso em: 22 set. 2023.

CID: *burnout* é um fenômeno ocupacional. *Organização Pan-Americana Da Saúde (OPAS)*, 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional#:~:text=28%20de%20maio%20de%202019,como%20uma%20condi%C3%A7%C3%A3o%20de%20sa%C3%BAde>. Acesso em: 24 set. 2023.

CONSTITUIÇÃO federal comentada. Rio de Janeiro: Forense, 2018. *E-book*.

FASANELLA, Nicoli Abrão. Síndrome de *burnout* já é classificada como doença ocupacional. *Jornal da PUC-SP*, São Paulo, 4 mar. 2022. Disponível em: <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>. Acesso em: 20 set. 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Jannotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, Bebedouro, SP, v. 8, n. 2, p. 439-471, maio/ago. 2020.

FERREIRA, Vanessa Rocha. SANTOS, Murielly Nunes dos. Escravidão digital e trabalho decente: os impactos da revolução 4.0 na precarização do trabalho. *Pro Labore: Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 19ª Região*, Maceió, a. 1, n. 1, p. 86-100, jun. 2022.

GOMES, Irene. Com taxa de 8,8%, desemprego cresce no primeiro trimestre de 2023. *Agência IBGE Notícias*, Rio de Janeiro, 28 abr. 2023. Seção Estatísticas Sociais: PNAD Contínua. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de->

noticias/noticias/36780-com-taxa-de-8-8-desemprego-cresce-no-primeiro-trimestre-de-2023. Acesso em: 20 set. 2023

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. E-book.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MITIDIERO, Daniel F.; MARINONI, Luiz Guilherme B.; SARLET, Ingo W. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 273-290. E-book.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

POTIGUARA FILHO, Moisés Rodrigues; SILVA, Yara Catarina Araújo Carreira da; PEREIRA, Emília De Fátima da Silva Farinha. O direito à desconexão como meio de prevenção ao *burnout* em trabalhadores em regime de teletrabalho. *Revista Jurídica do CESUPA*, Belém, Ed. Especial, p. 78-94, mar. 2023. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/87>. Acesso em: 18 jan. 2024.

PROJETO regulamenta direito à desconexão do trabalho em períodos de folga. *Agência Senado*, Brasília, DF, 14 ago. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/08/14/projeto-regulamenta-direito-a-desconexao-do-trabalho-em-periodos-de-folga>. Acesso em: 30 jun. 2023.

RIBEIRO, Tabata Sousa da Luz. *A distopia trabalhista da Amazon*. OUTRASPALAVRAS, São Paulo, 19 maio 2022. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/a-distopia-trabalhista-da-amazon/>. Acesso em: 27 set. 2023.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019. *E-book*.

SENTENÇA condena aplicativo de transportes em R\$ 1 bilhão por danos morais coletivos. *Notícias TRT2*, São Paulo, 14 set. 2023. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/sentenca-condena-aplicativo-de-transportes-em-r-1-bilhao-por-danos-morais-coletivos>. Acesso em: 22 set. 2023.

SILVA, B. F. V. *et al. Síndrome de burnout entre entregadores por aplicativo: aumento de demanda em meio a pandemia Covid-19*. Mogi das Cruzes, SP, 18 jun. 2021. Disponível em: <https://fateclog.com.br/anais/2021/parte4/622-820-1-RV.pdf>. Acesso em: 24 set. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. São Paulo, 23 jun. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 22 set. 2023.

STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo. *STF*, Brasília, DF, 24 maio 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1>. Acesso em: 22 set. 2023.

UBER lança ferramenta que limita o tempo online do motorista dirigindo usando o aplicativo para promover segurança viária. *Uber Newsroom*, São Paulo, 4 mar. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-ferramenta-que-limita-o-tempo-online-do-motorista-dirigindo-usando-o-aplicativo-para-promover-seguranca-viaria/> Acesso em: 22 set. 2023.

UBER: TST discute vínculo de motoristas nesta quinta-feira. *TST*, Brasília, DF, 5 out. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/uber-tst-discute-v%C3%ADnculo-de-motoristas-nesta-quinta-feira>. Acesso em: 25 set. 2023.

As plataformas digitais e o futuro da Previdência Social no Brasil

The digital platforms and the future of Social Security in Brazil

Nelson Levy Kneip de Freitas Macedo *
Djulia Raphaella Lima Portugal Amâncio **

Submissão: 2 out. 2023

Aprovação: 17 jan. 2024

Resumo: Este artigo versa sobre os reflexos da digitalização do trabalho, especialmente no que concerne à questão da prestação de serviços, por trabalhadores, em plataformas digitais, em relação à proteção previdenciária. São serviços como Uber, Ifood, Cabify, Amazon, entre tantos outros, em que o trabalhador presta o serviço a estas empresas, nestas plataformas, e recebem por isto, mas não têm, praticamente, nenhum direito trabalhista ou previdenciário. Desta forma, tanto o trabalhador perde ao ficar desassistido de muitos direitos, entre eles os previdenciários, como o governo deixa de arrecadar impostos que incidem sobre o registro de carteira assinada. Para tentar corrigir distorções desta moderna modalidade de informalidade, este estudo procurará demonstrar a importância de uma ampla revisão na legislação protetiva em vigor ou, ao menos, na maneira como é aplicada.

Palavras-chave: economia compartilhada; trabalho; plataformas digitais; direito do trabalho; contribuições sociais; previdência.

Abstract: *This article discusses the impacts of the digitalization of work, especially concerning the provision of services by workers on digital platforms in relation to social security protection. These services include platforms like Uber, iFood, Cabify, Amazon, among many others, where workers provide services to these companies through these platforms and receive compensation but have virtually*

* Graduado em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso. Mestre e Doutorando em Administração Pública pela Universidade de Brasília – UNB.

** Graduada em Direito pelo Instituto de Direito Público de Brasília - IDP, Pós-Graduada em Direito Tributário e Finanças Públicas pelo Instituto de Direito Público de Brasília – IDP.

no labor or social security rights. Consequently, both the worker loses out by being without many rights, including social security benefits, and the government loses out on taxes that apply to formal employment. Trying to address distortions resulting from this modern kind of informality, this study aims to demonstrate the importance of a comprehensive revision of the existing protective legislation or, at the very least, how it is enforced.

Keywords: *sharing economy; labor; digital platforms; labor law; social contributions; social security.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Economia compartilhada e trabalho por meio de plataformas | 3 O trabalho por meio de plataformas digitais e a informalidade | 4 Futuro das contribuições sociais que incidem sobre a folha de salário e salário de contribuição | 5 Conclusão

1 Introdução

Este artigo discute os reflexos da digitalização do trabalho, por meio da prestação de serviços por trabalhadores, por intermédio de plataformas digitais, em relação à proteção previdenciária do trabalhador brasileiro.

Atualmente é raro quem não conheça, ou ao menos tenha ouvido falar, de serviços e marcas como Uber, Ifood, 99POP, Cabify, redes sociais e Amazon. Todos eles têm em comum o fato de serem negócios organizados por meio de plataformas digitais que, cada dia mais, fazem parte da rotina da população brasileira e mundial, e mudaram a maneira como consumimos, nos relacionamos e trabalhamos.

Essas mudanças alcançam, de maneira profunda, o mundo do trabalho. As relações de trabalho e, por conseguinte, o vínculo de subordinação que as caracterizam foram, radical e profundamente, ressignificadas. Com isso, o trabalho vai se afastando do que é previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal (CF/1988): o emprego de carteira assinada. É verdade que os trabalhadores, há várias décadas, travam disputas para garantia de seus direitos, mas também é fato que as plataformas digitais representam uma das grandes ameaças atuais a esses direitos, especialmente porquanto vêm revestidas de um discurso de modernidade e autonomia ao trabalhador.

No Brasil, estima-se que mais de 11,4 milhões de pessoas dependem

só de plataformas digitais como fonte de renda (Guimarães, 2021). Esses trabalhadores, que são considerados informais, estão à margem dos direitos trabalhistas previstos na CF e CLT, bem como da proteção previdenciária (intimamente ligada àqueles).

É que parcela importante da previdência social é custeada pelas contribuições sociais que incidem sobre a folha de salários e sobre o salário de contribuição, conforme previsto nos arts. 195 da CF e 11 da Lei n. 8.212/91. Por conseguinte, se não há trabalho formal, nem folha de salários, falta o lastro que serve de base para a incidência desses tributos.

Com o avanço do trabalho dito “informal”, por meio de plataformas digitais, nota-se uma deterioração da folha salarial como base tributária, com consequências sociais e fiscais que não podem ser desprezadas. Da mesma forma com a contribuição social que incide sobre o salário de contribuição, que corresponde à remuneração do trabalhador, pois o trabalhador autônomo nem sempre recolhe a contribuição ou recolhe o valor mínimo.

Este artigo pretende examinar o futuro das contribuições sociais que incidem sobre a folha e salário de contribuição diante da nova face da informalidade, o trabalho por meio de plataformas digitais. A metodologia empregada no estudo baseia-se essencialmente em revisão de literatura. A pesquisa bibliográfica volta-se a trabalhos acadêmicos e publicações oficiais de organismos nacionais e internacionais relacionadas ao tema em exame. O objetivo do trabalho é chamar atenção para a maneira como o trabalho por meio da prestação de serviço em plataformas virtuais afeta não apenas os direitos trabalhistas, mas também a proteção previdenciária do trabalhador.

2 Economia compartilhada e trabalho por meio de plataformas

O mundo digital do trabalho abre-se para novos conceitos de formas de trabalho e subordinação nem sempre perfeitamente enquadradas nos institutos e regimentos jurídicos atualmente previstos na legislação brasileira de proteção do trabalhador. Uma primeira aproximação em relação aos diversos conceitos e às diferentes formas de classificação pode ser útil para a adequada compreensão da temática em discussão.

Economia compartilhada, segundo Slee (2017), é uma forma de negócio que utiliza as plataformas digitais e que conecta consumidores com prestadores de serviços. Já a *Gig Economy*, uma categoria dentro da economia compartilhada, se divide em duas: *on demand* e *crowdwork*. A primeira é o trabalho sob demanda de aplicativos, como Uber, Ifood,

Glovo, e a segunda é a utilização da atividade intelectual do ser humano, também por meio de plataformas como a *Amazon Mechanical Turk* (Ludovico; Nahas; Ortega, 2020).

Para Sundararajan (2018), a “economia compartilhada”, ou “economia de plataforma”, apresenta cinco características: amplamente voltada ao mercado; possui capital de alto impacto, ou seja, novas oportunidades para utilização da capacidade plena de bens e pessoas; redes de multidão, em vez de hierarquias centralizadas; fronteiras pouco definidas entre o pessoal e o profissional; e fronteiras pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relação de trabalho com ou sem dependência entre trabalho e lazer. De outro lado, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) delimitou as seguintes características da economia compartilhada: a acentuada dependência de intangíveis, o uso maciço de dados, a frequente adoção de modelos de negócios multilaterais e a dificuldade de determinar a jurisdição na qual a criação de valor ocorre (OECD, 2015).

No que se refere ao objeto deste artigo, interessa-nos sobretudo quando a prestação de serviços se dá por intermédio de plataformas, como de regra ocorre nas hipóteses enquadradas como *gig economy*. “Plataforma” pode ser conceituada como “infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam”, sendo uma “maneira eficiente de monopolizar, extrair, analisar e utilizar a quantidade crescente de dados que vem sendo armazenada” (Srnicek, 2017, p. 57, tradução nossa).

O trabalho por meio de plataformas vem crescendo de forma exponencial, seja como a única oportunidade que o trabalhador encontrou (Afonso, 2018b), seja como busca de mais flexibilidade e inovação no trabalho que desempenha (Sasaki, 2009). Segundo estudo da *New York City based Freelancers Union*, feito em 2016, 35% dos trabalhadores dos EUA alguma vez prestaram serviços como *freelancer*, e estudos feitos em 2010 estimaram que até 2020 40% dos trabalhadores americanos estariam trabalhando por meio da *gig economy* (Intuit, 2010).

A economia compartilhada trouxe diversas mudanças na sociedade, principalmente no que tange ao mundo do trabalho. O trabalho por meio de plataformas surgiu em decorrência das mudanças na relação de consumo e trabalho na sociedade, sendo a internet o insumo principal dessa modalidade (Oliveira; Assis, 2019).

Na prática, isso quer dizer que, atualmente, as relações de trabalho vêm se tornando cada vez mais informais – e, portanto, precárias,

considerando os parâmetros jurídicos hoje vigentes. Mas as mudanças são ainda mais profundas. Em certa medida, trabalho não significa mais emprego, pois mesmo existindo os postos de trabalho não existirá necessariamente carteira assinada (Afonso, 2018a), o que reclama uma ampla revisão na legislação protetiva em vigor ou, ao menos, na maneira como é aplicada.

O crescimento da Economia de Compartilhamento é uma realidade que se impõe, com reflexos importantes, no Brasil e no restante do mundo, na qualidade de vida e no bem-estar do trabalhador, sem que esta mudança tenha sido ainda plenamente acompanhada pela legislação vigente (Soares Filho, 2017).

3 O trabalho por meio de plataformas digitais e a informalidade

O trabalho por meio de plataformas cresceu enormemente e está presente em diversos campos da sociedade. Estima-se que no Brasil, já em 2019, aproximadamente 17 milhões de pessoas obtinham alguma renda por intermédio de plataformas (Apps [...], 2019). No entanto, essas plataformas não se reconhecem como empregadoras, mas tão somente como uma intermediadora entre oferta e procura de diversas atividades por intermédio da tecnologia (Abilio, 2020). Para tal negativa, as plataformas argumentam que:

1) são empresas de tecnologias digitais; 2) fazem a intermediação de atividades nas quais trabalhadores oferecem serviços de forma autônoma; 3) eliminam a subordinação, promovendo liberdade para trabalhar quando, onde e como quiserem; 4) no caso mais extremo, as empresas alegam que os trabalhadores seriam seus clientes que pagariam uma “taxa” pelo uso do “aplicativo” ou “plataforma”. (Dutra; Filgueiras, 2021, p. 4).

Baseadas nestes argumentos, as plataformas classificam os trabalhadores como autônomos que são remunerados por tarefa sem vinculação de jornada ou remuneração (Antunes; Filgueiras, 2020). Defendem também que seus trabalhadores são empresários e que suas atividades são diferentes de tudo que existe na sociedade e que assim a elas não haveria como ser aplicada a regulação existente (Carelli; Grillo; Oliveira, 2020).

Assim, à margem de uma legislação específica para as plataformas passa a vigorar um sistema de “tudo ou nada”: sendo

trabalho subordinado há todos os direitos e não sendo diretamente subordinado não há aplicabilidade da legislação trabalhista. Com isso, os trabalhadores de plataformas ficam relegados à segunda opção, sendo considerados informais (Carelli; Carelli, 2020).

O IBGE, fonte de informação oficial utilizada para elaboração das políticas públicas, compreende a informalidade do trabalho como sendo composta pelas categorias de: “empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada”, “empregado doméstico sem carteira de trabalho assinada”, “empregador sem registro no CNPJ”, “trabalhador por conta própria sem registro no CNPJ” e “trabalhador familiar auxiliar” (IBGE, 2020). Em termos quantitativos, o IBGE aponta que em 2022 o Brasil chegou a ter 40,1% de trabalhadores informais, mas o número caiu ligeiramente em 2023, chegando a 39,1% (IBGE, 2023). Os dados mostram ainda grande disparidade entre as unidades da federação, tendo atingido os maiores valores no Maranhão (57,3%), Pará (57,1%) e Amazonas (55%) e os menores valores em Santa Catarina (26,8%), Distrito Federal (30,6%) e São Paulo (31,3%).

No geral, trabalhadores informais são aqueles que não estão inseridos no “setor formal”. Não há na doutrina um consenso sobre o que seria o “informal”, pois a definição pode variar de um autor para o outro levando em consideração sua perspectiva sobre a informalidade (Freije, 2002).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu que trabalho informal abarca as seguintes categorias:

- a) trabalhadores independentes típicos (microempresa familiar, trabalhador em cooperativa, trabalhador autônomo em domicílio);
- b) “falsos” autônomos (trabalhador terceirizado subcontratado, trabalho em domicílio, trabalhador em falsa cooperativa, falsos voluntários do terceiro setor);
- c) trabalhadores dependentes “flexíveis” e/ou “atípicos” (assalariados de microempresas, trabalhador em tempo parcial, emprego temporário ou por tempo determinado, trabalhador doméstico, “teletrabalhadores”);
- d) microempregadores;
- e) produtores para o autoconsumo e;
- f) trabalhadores voluntários do “terceiro setor” e da economia solidária (Krein; Proni, 2010).

Apesar das discussões recentes sobre o trabalho em plataformas

e a economia compartilhada, é importante destacar que a questão da informalidade no mundo do trabalho é antiga. A OIT iniciou debates sobre o tema já em 1972, por meio de um estudo que investigava maneiras de aumentar o emprego produtivo no Quênia (ILO, 1972).

No Brasil, a informalidade também não é um fenômeno novo e tem duas grandes causas, apontadas por Krein e Proni (2010, p. 23): “a) o ambiente econômico de baixo e instável crescimento e b) as transformações mais gerais ocorridas no capitalismo contemporâneo”. Para os autores, esse cenário alterou as relações de trabalho, o que aumentou a informalidade pela migração dos trabalhadores do setor formal para o informal.

Um traço marcante da informalidade é a ausência de proteção das leis trabalhistas, sociais e de negociação coletiva (Krein; Proni, 2010). Esse traço da informalidade está presente na maioria dos trabalhos através de plataformas. Como já dito, as plataformas não se reconhecem como empregadoras, mas sim como mediadoras e os prestadores de serviços seriam autônomos/empresários sem qualquer subordinação.

No entanto, na prática esse cenário é bem diferente: o prestador de serviços por meio de plataformas acaba sendo um trabalhador sozinho responsável por sua reprodução social, bem como pelos custos e riscos da atividade (Abilio, 2020).

Embora as plataformas defendam a ausência de subordinação, elas possuem todo controle da oferta e da demanda, valores e políticas de desligamento por diversas razões (Abilio, 2019). O trabalhador passa a ter uma contratação precarizada e recebendo por demanda (Carelli, 2021), assim, além de lidar com a pressão de não ter renda no dia, tem que conviver com a pressão de ser desligado a qualquer momento pela plataforma (Dutra; Filgueiras, 2021), tornando-o refém das decisões daquela.

Embora já seja possível ver algum movimento dos trabalhadores em resistir a tamanho controle das plataformas, por exemplo, cancelando viagens antieconômicas, ainda é visível que os trabalhadores se organizam conforme as exigências da plataforma para garantir sua remuneração, ainda que isso signifique estender a jornada, analisar os melhores horários e rodar em dias de chuva; mas esses esforços no fim estão sempre ligados ao controle da plataforma, que define valores, demanda e bônus (Abilio, 2020).

Assim, para garantir a remuneração, os trabalhadores passam a ficar mais tempo à disposição da plataforma, podendo ser imediatamente

acionados, mas sem ter certeza se e quando isso irá ocorrer (Abilio, 2020). Concretamente, o prestador pode estar à disposição e on-line 15h horas seguidas e isso não significa que irá receber por tal período, tampouco que irá ter diversas demandas durante esse período, como assinalado por Abilio (2020, p. 117) “a definição de duração da jornada de trabalho não está mais relacionado com limites determinados sobre o tempo de trabalho, mas com o ganho necessário a ser obtido”.

Em outras palavras, os trabalhadores ficam grande parte do tempo à disposição da plataforma, que acaba por controlar sua remuneração, à margem da legislação trabalhista e também da seguridade social (Giraldo, 2017).

4 Futuro das contribuições sociais que incidem sobre a folha de salário e salário de contribuição

Na linha do que se afirmou até aqui, a prestação de serviços por meio de plataformas, além de suprimir direitos trabalhistas, como já dito, rompe com as formas tradicionais de relação de emprego de carteira assinada, o que implica diretamente na tributação do trabalho (folha) (Correia Neto; Afonso; Fuck, 2019). Assim, como o trabalhador de plataforma não possui carteira assinada, a empresa contrata o serviço, mas esse prestador não entra na folha de pagamento e não é computado para fins tributários (ou previdenciários).

Entre os tributos que incidem na folha estão as contribuições sociais para custeio da previdência social, conforme prevê o art. 195, da CF. As novas formas de trabalho trazidas pela economia do compartilhamento, além da ausência de direitos trabalhistas acarretam duas consequências: primeiro os trabalhadores que não recolherem a contribuição social como autônomo não possuem acesso à previdência social e a não-tributação da contribuição que incide na folha (de milhões de prestadores de serviços por meio de plataformas) prejudica toda sociedade, como será melhor demonstrado a seguir.

Como visto, a realidade dos prestadores de serviços por meio de plataformas é diferente da registrada pelas empresas, que sustentam que os “parceiros” seriam autônomos, mas estes são dependentes dos aplicativos como sua única fonte de renda e, assim, se submetem às suas regras de controle e termos de uso.

Sendo assim, por estarem à margem da regulamentação, já que as plataformas não se reconhecem como empregadoras, os seus funcionários são considerados informais. Dessa forma, por não ter

funcionários e sim “parceiros” a folha de pagamento de salários dessas empresas é bem reduzida ou até mesmo inexistente.

A folha de pagamento é a relação dos valores pagos aos trabalhadores de carteira assinada de uma empresa. O Brasil é um dos países que mais tributa a folha de pagamento no mundo (Afonso, 2022). Exemplos de tributos que incidem sobre a folha são: contribuição previdenciária, contribuição social do salário-educação, contribuições do sistema S, dentre outras a depender da atividade desempenhada pela empresa.

O art. 195, da CF/88 prevê que a seguridade social será financiada por toda sociedade. A constituição também estampa o princípio da diversidade das bases de financiamento da seguridade social, ou seja, a lei irá determinar diversas fontes para custeio do sistema.

Nessa linha, o art. 195, da CF, dispõe que a previdência social será custeada por contribuições sociais e prevê algumas bases de cálculo para a incidência das contribuições. Dentro destas estão as contribuições pagas pelo empregador que incidem sobre a folha de pagamento, o lucro e o faturamento e as pagas pelo trabalhador, que incidem sobre o salário de contribuição.

Assim as plataformas, ao não considerarem seus milhões de prestadores como empregados, não recolhem contribuição previdenciária sobre a folha de pagamentos relativa a esses prestadores de serviço. Tal cenário, além de deixar o trabalhador sem assistência social, como auxílio doença, auxílio acidente, salário-maternidade e aposentadoria, acaba por afetar todo custeio da previdência da sociedade. É o que se pode afirmar, pois o sistema de custeio da previdência social no Brasil é solidário e contributivo. É solidário, pois as aposentadorias e benefícios são custeados pelos trabalhadores ativos e é contributivo, pois é custeado por contribuições dos empregados e empregadores.

Com isso, fica evidente que a nova modalidade de trabalho de plataformas coloca em risco essa forma de contribuição. Mesmo havendo milhões de prestadores, a folha de pagamento das plataformas não os engloba, o que acaba colocando em xeque essa base de cálculo e termina por deixar ainda mais precária a situação deste trabalhador. Tendo em vista que não há o recolhimento da contribuição na folha resta ao trabalhador a alternativa de recolher como autônomo (utilizando como base de cálculo o salário-contribuição) ou, dependendo da modalidade, recolher como microempreendedor individual (MEI).

No entanto, na prática esse tipo de contribuição nem sempre é recolhida pelos trabalhadores autônomos, afinal, seu rendimento mensal é baixo, mesmo com extensas jornadas de trabalho (Assis; Oliveira, 2019). Assim, retirar um valor mensal para contribuir com a previdência não está entre as prioridades desse trabalhador, tendo Freije (2002) elencado algumas razões pelas quais os informais não contribuem com a previdência:

- a) maior taxa de descontos entre os pobres, pois para quem ganha pouco qualquer desconto em sua renda tem um impacto significativo;
- b) mecanismos informais de proteção social, como os entes mais novos da família sustentando os mais velhos;
- c) restrições de crédito, uma vez que os informais possuem baixo acesso ao crédito nos grandes bancos, abrir mão de qualquer valor mensal muitas vezes não é uma opção;
- d) o peso da combinação de impostos;
- e) gestão própria de riscos, posto que alguns optam por fazer uma própria poupança para o futuro e;
- f) ausência de confiança no governo.

Ao não contribuir, o trabalhador não tem acesso aos benefícios da assistência social, mas o prejuízo também se reflete em toda sociedade, uma vez que se trata de uma previdência solidária. No entanto, mesmo que o trabalhador autônomo recolha, ainda há um grande prejuízo para a previdência e para sociedade, pois muitas vezes este recolhe tomando como base o valor mínimo.

Nesse atual cenário de trabalho de plataformas, são evidentes o prejuízo causado à sociedade e o futuro incerto das contribuições sobre a folha e sobre o salário-contribuição: em sendo autônomos, as empresas deixam de recolher 20% sobre a folha e o empregado passaria a recolher um valor sobre o pró-labore mínimo (Afonso, 2020), quando o recolhe.

O atual cenário de crescimento da economia compartilhada e do trabalho por meio de plataformas é novo e exige esforço legislativo. Este é um problema que vem sendo enfrentado de forma tímida pelo poder público. Um exemplo é o Decreto n. 9.792/19 que prevê a exigência de inscrição do motorista de transporte remunerado privado de passageiros, como o motorista de Uber, como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social e que cabe ao

município fazer a fiscalização. Porém, não há dados que comprovem que esteja existindo fiscalização por parte dos municípios e nem da plataforma.

O fato é que, além de alterar as relações de trabalho, as plataformas também afetam diretamente o custeio da previdência social através das contribuições que incidem na folha e no salário de contribuição. Esse não é um problema individual, mas de toda sociedade e exige atenção do poder público: os novos cenários podem não se encaixar nas regras vigentes de tributação. Repensar toda a tributação dos salários é essencial para a manutenção da previdência social a longo prazo.

5 Conclusão

A economia do compartilhamento revolucionou a forma como a sociedade se comunica, se alimenta, se locomove e principalmente trabalha. A crescente quantidade de pessoas que trabalham por meio de plataformas, seja porque buscam maior flexibilidade ou porque foi a única oportunidade que encontraram, evidencia que esses aplicativos vieram para ficar.

As plataformas não se veem como empregadoras, mas tão-somente como mediadoras e que seus prestadores são autônomos/empresários. A mudança no mundo do trabalho é uma realidade evidente em que trabalho não significa mais emprego de carteira assinada: tal cenário não suprime apenas direitos trabalhistas como também impacta no recolhimento das contribuições sociais para custeio da previdência social.

Como as plataformas, em tese, não possuem empregados, a folha é muito reduzida ou inexistente, o que coloca em xeque a permanência da folha como base de cálculo da contribuição social, como prevê o art. 195, I, "a", da CF/88, como principal uma das principais fontes de custeio da previdência social.

Sendo informais, os trabalhadores teriam que recolher como autônomos; no entanto, na prática, isso nem sempre ocorre, diante da baixa renda mensal, restrições de créditos para informais e gestão própria de riscos do futuro (como o fato de alguns preferirem guardar dinheiro na poupança).

Ademais, mesmo que este trabalhador recolha como informal há prejuízo à previdência, que deixa de receber os 20% de contribuição do empregador. Assim, verifica-se que o novo cenário da economia

compartilhada coloca em risco as contribuições sociais que incidem sobre a folha e salário-contribuição, o que causa prejuízo ao trabalhador que, mesmo sendo ativo economicamente, não tem acesso à assistência social e a toda sociedade, uma vez que o sistema previdenciário é solidário.

Diante desse cenário, faz-se necessário um esforço legislativo para rever toda tributação da folha e as formas de recolhimento para o trabalhador autônomo a fim de que se assegure o funcionamento da previdência social no Brasil. Ademais, se por um lado a legislação brasileira já avançou ao prever a possibilidade de que motoristas (por aplicativo ou não) possam contribuir como microempreendedores individuais (Brasil, [20??]), fato é que ainda há muitos dos trabalhadores vinculados a plataformas e aplicativos que sequer gozam de tal possibilidade.

Ainda na linha de mudanças legislativas a respeito dos trabalhadores vinculados a plataformas ou aplicativos, anota-se que atualmente estão em tramitação no Congresso Nacional projetos de lei como o PL n. 1.471/2022 (já aprovado no Senado e remetido à Câmara dos Deputados) (Brasil, 2022) e o PL n. 5.929/2023 (Brasil, 2023) que preveem regulamentação para o serviço de transporte autônomo de passageiros propondo avanços como, por exemplo, um valor mínimo a ser repassado ao motorista e seguro contra acidentes e roubos/furtos/morte, regras que ajudariam a dar um melhor encaminhamento à questão, garantindo aos trabalhadores remuneração mínima e melhores condições para se adequarem ao sistema previdenciário pátrio.

Como agenda, aponta-se que futuras pesquisas podem avançar na análise qualitativa a respeito dos motivos que levam os motoristas de aplicativo a não se cadastrarem como microempreendedores individuais (MEI's) bem como quais outros profissionais vinculados a plataformas ou aplicativos também poderiam (ou deveriam) ser enquadráveis como MEI's.

Referências

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Revista de Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o

autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, Valparaíso, v. 18, n. 3, nov. 2019.

AFONSO, José Roberto; ABREU, Thiago Felipe Ramos de. Novas relações de trabalho e algumas mudanças necessárias nas políticas econômicas e sociais. In: AFONSO, José Roberto (coord.). *Trabalho 4.0*. São Paulo: Almedina, 2020.

AFONSO, José Roberto. Desenvolvimento, trabalho e seguro social: volta a Keynes para enfrentar novos desafios. *Revista do BNDES*, Rio de Janeiro, v. 28, n. 50, ed. esp. p. 203-245, dez. 2018a. Disponível em: https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/16842/3/PRArt_Desenvolvimento%20trabalho%20e%20seguro%20social%20volta%20a%20Keynes_compl.pdf. Acesso em: 5 fev. 2023.

AFONSO, José Roberto. Trabalho independente, reforma independente. *Revista Conjuntura Econômica*, v. 72, n. 2, p. 18-21, fev. 2018b.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

APPS como Uber e iFood se tornam o “maior empregador do Brasil”. *Revista Exame*, 28 abr. 2019. Disponível em: <https://exame.com/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 1.471/2022 e seus apensados*. Brasília, DF: [s. n.], 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2325768>. Acesso em: 9 fev. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 5.929/2023, de 7 de dezembro de 2023*. Apensado ao PL 2.061/2021. Dispõe sobre a regulamentação da atividade profissional de motorista por aplicativos, estabelecendo normas e critérios de transparência e fornecimento de dados [...]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023.

BRASIL. *Empreendedor: quero ser MEI: ocupações permitidas*. Brasília, DF: [s. n.], [20??]. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-e>

negocios/pt-br/empreendedor/quero-ser-mei/atividades-permitidas. Acesso em: 11 dez. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. A zona cinzenta de trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 28-41, ago./nov. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Praxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização. *Jornal GGN*, 4 jun. 2021. Disponível em: <https://jornalgggn.com.br/trabalho/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodrico-de-lacerda-carelli/>. Acesso em: 9 jan. 2023.

CORREIA NETO, Celso de Barros; AFONSO, José Roberto Rodrigues; FUCK, Luciano F. A tributação na Era Digital e os desafios do sistema tributário no Brasil. *Revista Brasileira de Direito (IMED)*, v. 15, n. 1, p. 145- 167, 2019. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/3356/2344>. Acesso em: 9 fev. 2024.

DUTRA, Renata; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Distinção e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputadas. *Caderno CRH*, Salvador, v. 34, p. 1-14, 2021.

FREIJE, Samuel. El empleo informal en América Latina y el Caribe: causas, consecuencias y recomendaciones de política. *Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA)*. Venezuela: Banco Interamericano de Desarrollo, 2002. Disponível em: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/14938/el-empleo-informal-en-america-latina-y-el-caribe-causas-consecuencias-y>. Acesso em: 9 fev. 2024.

GIRALDO, César. La economía popular carece de derechos sociales. In: GIRALDO, César (coord.). *Economía popular desde abajo*. Bogotá: Desde Abajo, 2017. p. 47-68.

GUIMARÃES, Fernanda. Cerca de 11,4 milhões de brasileiros dependem de aplicativos para ter uma renda. *CNN Brasil*, 12 abr. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/cerca-de-11-4-milhoes-de-brasileiros-dependem-de-aplicativos-para-ter-uma-renda/>. Acesso em: 10 set. 2022.

IBGE. PNAD contínua trimestral: desocupação recua em três das 27 UFs no terceiro trimestre de 2023. *Agência IBGE Notícias*, 22 nov. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/38408-pnad-continua-trimestral-desocupacao-recua-em-tres-das-27-ufs-no-terceiro-trimestre-de-2023>. Acesso em: 11 dez. 2023.

IBGE. PNAD contínua trimestral: indicadores mensais produzidos com informações do trimestre móvel terminado em março de 2020. *Agência IBGE Notícias*, 20 abr. 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/850ec8a2e25fb7946130a62beaaf5463.pdf. Acesso em: 11 dez. 2023.

ILO. *Employment, incomes and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya*. Geneva: ILO, 1972. Disponível em: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf. Acesso em: 11 dez. 2023.

INTUIT. Intuit 2020 report: twenty trends that will shape the next decade (2010). *Intuit*, oct. 2010. Disponível em: <http://intuit.me/2kMQtMd>. Acesso em: 10 dez. 2022.

KREIN; José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. *Economia informal: aspectos conceituais e teóricos*. Brasília, DF: OIT, 2010. Série: Trabalho Decente no Brasil. Documento de Trabalho n. 4.

LUDOVICO, Giuseppe; NAHAS, Thereza Christina; ORTEGA, Fernando Fita. *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

OECD. Organization for Economic Co-operation and Development. *Addressing the Tax Challenges of the Digital Economy*. Action 1 - 2015

Final Report, OECD/G20. Base Erosion and Profit Shifting Project. Paris: OECD Publishing, 2015.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa. O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais. *Teoria Jurídica Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 4, p. 246-266, jan./jun. 2019.

SASAKI, Maria Amélia. *Trabalho informal: escolha ou escassez de empregos? Estudo sobre o perfil dos trabalhadores por conta própria*. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, 2009.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017.

SOARES FILHO, José. As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Europeia. *Revista CEJ*, Brasília, DF, a. XI, n. 39, out./dez. 2017.

SRNICEK, Nick. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017.

SUNDARARAJAN, Arun. *Economia compartilhada: o fim do emprego e ascensão do capitalismo de multidão*. São Paulo: Senac, 2018.

Jurisprudência

anotada





Palmilhando o insólito: sobre a inconstitucionalidade da redação do inciso I, alínea “f” e parágrafos 3º e 4º do art. 702 da Consolidação das Leis do Trabalho, na redação da Lei n. 13.467/2017

Exploring the abnormal: on the unconstitutionality of the wording of item I, letter “f” and paragraphs 3 and 4 of art. 702 of the Consolidation of Labor Acts, as amended by Law n. 13.467/2017

Guilherme Guimarães Feliciano *

Carolina Masotti Monteiro **

Muitas vezes, no corredor da vida, o jovem estremecia ao pensar em quanta desumanidade há no homem, mesmo naquelas pessoas que a sociedade considera honradas e nobres. (“*O capote*”, Nikolai Gogol)

Resumo: O presente artigo analisa as modificações promovidas no artigo 702 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei n. 13.467 de 2017, identificando suas inconstitucionalidades e seus impactos no processo do trabalho.

Palavras-chave: reforma trabalhista; Lei n. 13.467/2017; súmula de jurisprudência; precedentes judiciais; processo do trabalho.

* Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP (admitido em 1º lugar por concurso de provas e títulos 01/2009). Livre-Docente em Direito do Trabalho e Doutor em Direito Penal pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Juiz do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté (São Paulo, Brasil). Doutor em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade Clássica de Lisboa (2014). Coordenador do Curso de Especialização (Pós-Graduação lato sensu) em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho da UNITAU. Extensão Universitária em Economia Social e do Trabalho (Universidade Estadual de Campinas UNICAMP). Presidente da ANAMATRA (biênio 2017/2019). Vice-Presidente da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), gestão 2015-2017. Presidente da AMATRA-XV (Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da Décima Quinta Região), gestão 2011-2013. Membro do Conselho Editorial da Revista ANAMATRA de Direito e Processo do Trabalho (ANAMATRA / LTr). Membro do Conselho Editorial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Juiz do Trabalho auxiliar da Vice-Presidência Judicial, de julho a dezembro de 2011, sob a gestão do Desembargador Eduardo Benedito de Oliveira Zanella no TRT15. Membro Vitalício da Academia Taubateana de Letras (cadeira n. 18). Coordenador do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O trabalho além do Direito do Trabalho” (NTADT/USP). Entre 2005 e 2010, Professor Assistente Doutor do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté (admitido em 1º lugar por concurso público de provas e títulos).

**Advogada. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Professora universitária. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O trabalho além do Direito do Trabalho” (NTADT/USP) desde março/2023.

Abstract: *This article analyzes the modification of article 702 of the Consolidation of Labor Acts brought by Law n. 13,467 of 2017, its unconstitutionality and its impacts on the labor procedure.*

Keywords: *labor act reform; Law n. 13.467 of 2017; summary of jurisprudence; judicial precedents; labor procedure.*

Sumário: 1 Introdução | 2 A jurisprudência como fonte do direito do trabalho. O papel da súmula no ramo juslaboral e o art. 702 da CLT | 2.1 Da jurisprudência como fonte do direito do trabalho | 3 O papel da súmula no ramo juslaboral e o art. 702 da CLT | 4 A Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 62/DF | 5 A ADI n. 6188/DF e a discussão sobre a inconstitucionalidade do art. 702, inciso I, alínea “f”, da Consolidação das Leis do Trabalho, e dos seus parágrafos 3º e 4º, na redação da Lei n. 13.467 de 2017 | 6 O art. 702 e a violação da teleologia do Direito do Trabalho, material e processual, sob as lógicas do direito social | 7 O art. 702 da CLT e suas inconstitucionalidades: fundamentos adicionais. Discriminação, desproporcionalidade e interferência | 8 Considerações finais

1 Introdução

O Direito surge como instituição que organiza a sociedade e que está intrinsecamente ligada ao capitalismo, sendo uma das mais relevantes estruturas de organização para permitir o desenvolvimento do nosso modelo de sociedade, pautado numa lógica de capital acumulado em que os meios de produção são formalmente apropriados e utilizados para gerar e acumular bens de produção. Eis a mais indelével característica do modo capitalista de produção: a reprodução *acumulada* de capital (= transformação da mais-valia em mais capital).¹

Tal modelo reproduz o capital na perspectiva da exploração do trabalho de outra classe de pessoas que são desprovidas do meio de produção e que conseqüentemente não têm alternativa de sobrevivência a não ser pela venda da sua força de trabalho, dentro daquela mesma lógica de produção de bens de consumo e de expansão dos bens de capital. E, para a longevidade do modelo, inclusive para espaçar as crises cíclicas, o Direito cria estruturas favoráveis de racionalização, como o direito de propriedade e as obrigações contratuais.

1 V., e.g., Feliciano e Benevides, 2022, cap. 11.

Na dicção de Flávio Roberto Batista,

[a]o contrário do caminho eleito por Althusser, o direito é o lócus privilegiado de investigação da teoria dos aparelhos ideológicos de estado, uma vez que sua estreita relação com a estrutura econômica determina-lhe uma materialidade toda peculiar em relação aos demais aparelhos. Com efeito, se os aparelhos ideológicos de estado interpelam os indivíduos enquanto sujeitos, como estabelece Althusser, e se a teoria do direito movimentasse em torno da categoria sujeito de direito, que assume as características das mercadorias de que é proprietário ao ser posto como livre e igual aos demais sujeitos, fica claro que a interpelação do sujeito de direito é dada de forma peculiarmente material em relação às interpelações dos demais aparelhos. (Batista, 2015).

De outra parte,

[e]m termos mais claros: não se trata aqui de afirmar que o direito é constitutivo da sociabilidade humana, já que se sabe, desde Marx, que sobre as relações de produção se eleva a superestrutura jurídica, como consta do trecho citado algumas linhas antes. O que se sustenta aqui é que a especificidade do direito no capitalismo consiste em que a universalização das trocas mercantis (que passa a ocorrer quando a própria força de trabalho é alçada à condição de mercadoria) traz consigo a universalização da condição de sujeito de direito como mediação da participação nas relações sociais de produção. Assim, cada indivíduo, para que possa se movimentar nessas relações, necessariamente assumirá a condição de sujeito de direito já a partir de seu nascimento, ou, em algumas hipóteses, até mesmo antes disso. A postulação aqui, portanto, é que a interpelação ideológica do sujeito de direito não interfere apenas na constituição de sua individualidade, mas como própria condição de possibilidade de que cada indivíduo mantenha relações sociais de produção no seio do capitalismo. (Batista, 2015).

Na consolidação desse modelo de sociedade, portanto, o Direito está diretamente ligado à concepção teórica filosófica e jurídico-econômica prevalecente, que se convencionou chamar de liberal, assentada no direito de propriedade e no contrato visto

pela perspectiva de pessoas pressupostamente iguais, livres e que formulavam as suas relações jurídicas sem intervenção do Estado.

O Direito, portanto, é “*per se*” um aparelho ideológico do Estado. E, com Maeda,

[...] tem a função garantidora da circulação, basicamente, ao reconhecer a subjetividade jurídica, ao tornar exigível o cumprimento dos contratos e ao proteger a propriedade privada. Assim, o direito, tal como se apresenta no capitalismo, não é a norma, mas a expressão da luta de classes ou ‘uma categoria histórica que corresponde a um regime social determinado, edificado sobre a oposição de interesses privados. (Maeda, 2017, p. 20).

Nessa ordem de ideias, seguindo de perto Althusser (1992, p. 128 e ss.), cabe especular o significado da expressão “ideologia”. O que significa ser um aparelho “ideológico”?

Diante da polissemia do termo, adotaremos as proposições utilizadas por Andreia Galvão, no sentido de que

1) a ideologia não é neutra; exprime posição de classe; 2) as ideologias das classes dominantes influenciam as ideologias das classes dominadas; 3) a ideologia das classes dominantes é incorporada pelas classes dominadas – a despeito de contrariar seus interesses – na medida em que, como afirma Althusser (1980), alude ao real ao mesmo tempo que oculta interesses de classes, conseguindo por isso, iludir as classes dominadas. (Galvão, 2007, p. 213 e ss.).

Na atual quadra – e muito especialmente entre 2017 e 2023 –, a concepção ideológica a pautar a produção normativa no Brasil deita raízes no chamado *neoliberalismo*, que instrumentaliza as desigualdades sociais existentes para fortalecer o capital diante do trabalho, elimina/relativiza conquistas jurídicas históricas (como, e.g., as horas de trajeto e a duração diária de jornada), apologiza o livre mercado e critica a intervenção estatal, oferecendo à burguesia novos ensejos de acumulação de capital mediante a desregulamentação do mercado de trabalho e financeiro. Elogia-se o idílio do Estado Mínimo e se refratam os méritos do Estado de bem-estar social e seus congêneres. (Galvão, 2007, p. 213 e ss.).

A ideologia neoliberal passou a ser defendida na década de 70 como crítica direta ao modelo keynesiano, o qual, associado ao fordismo e ao

taylorismo, sofreram uma expansão no período pós-guerra, podendo atribuir esse “boom”, dentre outros fatores, à intervenção do Estado na economia, à influência do Estado Social e à enorme revolução das relações de classe que, embora tenha se iniciado nos anos 30, só se consolidou na década de 50. Baseou-se na releitura do liberalismo clássico, a partir da escola austríaca e de monetaristas como Milton Friedman. Nas plagas políticas, foi difundida por Margaret Thatcher, no Reino Unido, e por Ronald Reagan, nos Estados Unidos da América, fundando-se sobretudo na flexibilização e na desregulamentação das leis de proteção ao trabalho – medida que beneficia todas as frações do capital – em nome da competitividade, da produtividade e até mesmo da formalização do mercado de trabalho e do combate ao desemprego.

Na era do liberalismo econômico, o papel do Estado é unicamente o de fazer valer o direito dentro da perspectiva do favorecimento do desenvolvimento do capitalismo, inserido numa lógica do contrato livre e desimpedido entre as pessoas e, sobretudo, entre o capital e o trabalho. Entre nós, bem se sabe da forte influência do modelo neoliberal na primeira metade dos anos 90 após a vitória eleitoral de Fernando Henrique Cardoso (1995/2003), priorizando-se esforços de flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista e de favorecimento dos interesses patronais. Segundo Andreia Galvão,

[a] ofensiva neoliberal afeta os trabalhadores e seu movimento sindical em várias dimensões: no plano econômico e no social, ao promover o aumento da informalidade, da precariedade, do desemprego; no plano político-ideológico, ao derrotar o pensamento de esquerda e impor a hegemonia do ‘pensamento único’. Esses impactos negativos não apenas dificultam a atuação dos sindicatos, que sofrem uma redução em sua base de representação e no número de filiados, como também enfraquecem a perspectiva crítica e os movimentos de oposição. (Galvão, 2007, p. 213 e ss.).

Em particular, a exposição de motivos da Lei n. 13.467/2017 explicita a forte influência da ideologia neoliberal no pensamento daqueles que a elaboraram, mercê da exaltação do livre mercado, das críticas à intervenção estatal, das culpabilidades meticulosamente desenhadas (atribuindo a culpa do desemprego aos direitos trabalhistas), do vetor de desregulamentação do mercado de trabalho e do desiderato explícito de fazer cessar o “ativismo judicial” supostamente disseminado entre os juízes trabalhistas e sobretudo no Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Esse derradeiro desiderato deu lugar, no campo legislativo, à nova redação do inciso I, alínea “f”, parágrafos 3º e 4º do art. 702 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já no campo judiciário, erigiu-se como fundamento maior da petição inicial da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n. 62/DF (cujo objeto é justamente a pretensão declaratória de constitucionalidade do referido inciso I, alínea “f” e parágrafos 3º e 4º do art. 702 celetário). Os preceitos em questão introduziram requisitos até então inexistentes para a atividade de criação, revisão e cancelamento de súmulas e enunciados de jurisprudência, mas *somente* para os tribunais trabalhistas (i.e., para o Tribunal Superior do Trabalho e para os Tribunais Regionais do Trabalho), o que, por si, já demonstra o tratamento discriminatório dado à Justiça do Trabalho, tisonando, a um tempo, a separação harmônica dos Poderes da República e o princípio constitucional da isonomia (que por óbvio aproveita também aos tribunais, no que diz respeito ao respectivo trato legislativo e institucional).

Em relação à ADC n. 62, os requerentes – a saber, a Confederação Nacional do Sistema Financeiro, a Confederação Nacional do Turismo e a Confederação Nacional do Transporte – alegaram que o quórum especial e a exigência de reiteradas decisões a propósito de determinado tema tratado na súmula indicam que o legislador constitucional vislumbra, no amadurecimento das questões de direito enfrentadas pelas súmulas, um pressuposto de sua legitimidade. Ademais, utilizaram, como argumento para validar a constitucionalidade do art. 702, alínea “f” do inciso I e dos parágrafos 3º e 4º da CLT, o fato de que os requisitos mais brandos exigidos no Regimento Interno do TST foram outrora insuficientes para impedir situações de distorcido ativismo, em que inclusive se teriam criado, revisado ou cancelado súmulas com excessos injustificáveis.

Aduziram também que, no exercício da competência para uniformização de suas decisões, o TST, talvez agindo por inspiração da ideia de máxima proteção do trabalhador (o que teria conduzido à ausência de qualquer proteção efetiva para quase 50% dos trabalhadores no Brasil), acabou incorrendo nos referidos excessos, sem que houvesse precedentes bastantes por seus órgãos fracionários; e, logo, sem a maturação da discussão quanto aos temas tratados, indispensável não apenas para a efetiva observância do princípio constitucional da segurança jurídica, mas também para evitar que aquela corte exercesse corriqueira e impropriamente papel de legislar (atribuído, à luz da tríplice partição dos poderes, ao Legislativo).

Os requerentes enfatizaram, enfim, ser mais do que legítimo o

legislador criar normas que refreiem os excessos dos tribunais, no exercício de sua função uniformizadora, entendendo que essa iniciativa somente pode ser atribuída, no contexto acima delineado, à intenção de garantir maior segurança jurídica para a sociedade em geral e à necessidade de equilibrar o papel dos três Poderes, criando condições para a almejada convivência harmônica.

Eis as falácias que, ao fim e ao cabo, terão tratamento no presente estudo.

2 A jurisprudência como fonte do direito do trabalho. O papel da súmula no ramo juslaboral e o art. 702 da CLT

2.1 Da jurisprudência como fonte do direito do trabalho

Segundo entendemos, “jurisprudência e doutrina costumam caminhar em sendas paralelas, sempre com referenciamentos recíprocos. São o crisol da Ciência do Direito, ou o seu nascedouro”. (Feliciano, 2012, p. 219).

Nessa ordem de ideias, a jurisprudência pode ser definida como a estabilização judiciária do pensamento jurídico acerca de determinada matéria, aferida a partir da repetição iterativa e constante das decisões dos tribunais judiciais em um determinado sentido. (Feliciano, 2012, p. 219).

Como tal, assume variadas formas. Assim, p. ex., no âmbito do TST, a jurisprudência consolidada é geralmente reduzida a *verbetes*, como são as súmulas, orientações jurisprudenciais e os precedentes normativos. (Feliciano, 2012, p. 219),²

2 “Assim, o TST mantém basicamente sete repositórios de verbetes que vertem a sua jurisprudência iterativa, notória e atual, com possíveis reflexos na própria recorribilidade judicial extraordinária (cfr. art. 557, caput, e §1º-A do CPC e Súmula n. 333 do C.TST): (a) as Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho (que foram chamadas de enunciados entre 1985 e a RA n. 129/2005), reunindo o mais importante cabedal de jurisprudência trabalhista do país, atualmente com quatrocentos e vinte e nove verbetes (sobre direito individual e processual “in genere”); (b) a Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (tribunal pleno ou órgão especial), que dispõe sobre algumas matérias específicas de interesse geral da corte (notadamente precatórios); (c) a Orientação Jurisprudencial da SBDI-1, que consolida a jurisprudência da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais do TST (essencialmente, Direito Individual do Trabalho); (d) a Orientação Jurisprudencial da SBDI-2, que consolida a jurisprudência da Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais do TST (essencialmente, ações rescisórias, mandados de segurança, ações cautelares e habeas corpus); (e) a Orientação Jurisprudencial da SDC, que consolida a jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST (essencialmente, Direito Coletivo do Trabalho, tirantes as questões contenciosas ligadas ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho); (f) a Orientação

Partindo desta premissa, Lauro Ericksen (2013) pondera, com esteio em Paulo Nader, que

[...] as súmulas fixam a inteligência exarada nos pronunciamentos jurisdicionais dos tribunais, mediante ementas, que servem de orientação para advogados e juízes, favorecendo, decerto, a unificação jurisprudencial. Assim, as súmulas, além de um conteúdo jurídico bem delineado, são dotadas de um caráter informativo e, em certo sentido, também didático, uma vez que atualizam a comunidade jurídica acerca dos novos posicionamentos firmados. Nesse mesmo sentido de orientação genérica aos intérpretes e aplicadores do direito, Sérgio Sérulo da Cunha (1999, p. 124) entende que as súmulas são enunciados que, sintetizando as decisões assentadas pelo respectivo tribunal em relação a determinados temas específicos de sua jurisprudência, servem de orientação a toda a comunidade jurídica, semelhantemente ao fulcro sociológico inferido também por Nader, como visto anteriormente.

Ademais,

[...] existe um fundamento ordinatório no elenco das súmulas, pois sem essa sucessão temporal nos entendimentos exarados não é possível formular um conjunto bem sedimentado de premissas decisórias para que os verbetes sumulares possam ser concebidos e tomarem forma. [...] (Ericksen, 2013).

Dentro desse contexto, muito embora a doutrina majoritária — laboralista e não-laboralista — sustente que a jurisprudência não é fonte formal do Direito³ - e, conseqüentemente, também não o seria

Jurisprudencial Transitória da SBDI-1, que trata de matérias da Subseção I da SDI/TST que detêm natureza transitória e/ou que são de aplicação restrita no TST ou a determinado tribunal regional do trabalho (e.g., licença remunerada na Companhia Siderúrgica Nacional, adicional de insalubridade na Mineração Morro Velho, bonificação de assiduidade e produtividade na Servita etc.); e (g) os Precedentes Normativos do TST, que consolidam a jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos no que toca ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, i.e., aos padrões de conteúdo para as cláusulas normativas a serem fixadas em dissídios coletivos de natureza econômica". (Feliciano, 2012).

³ Ainda segundo Ericksen, " [...] [e]m que pese a defesa mais veemente sobre a existência do efeito vinculante, ao menos atrelada às decisões dos tribunais superiores, feita por Calmon de Passos (1999, p. 288) – sob o argumento de que se tal efeito fosse tido por inexistente, os tribunais superiores estariam desprovidos da sua função primordial, que é justamente a uniformização do Direito federal –, há de se ponderar que os verbetes editados como entendimento sumulado,

para o Direito do Trabalho -, é certo que, no Brasil e em toda a civilização ocidental, cabe à jurisprudência dos tribunais definir o alcance e o sentido da norma legal para uma dada hipótese fática; e pode mesmo fazê-lo com relativa abstração. (Feliciano, 2012, p. 221-222).

Dados esses argumentos, a jurisprudência

[...] seria genuína fonte formal do direito, inclusive a mais idônea para a sua *atualização* histórica. Vai nessa linha, aliás, o pensamento jurídico dominante nos países de tradição anglo-saxônica, com a doutrina do “*judge-made-law*” (cfr., por todos, MORRISON, 1996). E a CLT, a seu modo, antecipou em décadas essa nova tendência conceitual (ao menos nos países de tradição romano-germânica), inserindo textualmente a “jurisprudência” como fonte do Direito do Trabalho, ainda que subsidiariamente, em seu artigo 8º. [...]. (Feliciano, 2012, p. 221-222)

Nessa direção,

[...] ao rigor da literalidade jurídico-positiva, portanto, não haveria como se negar, ao menos no Direito do Trabalho, o caráter de fonte formal da jurisprudência dos tribunais. Afinal, admitido o seu papel “atualizador” (e, portanto, modificador) do conteúdo significativo das demais fontes formais, estabelecendo um novo padrão normativo

em sua maioria, operam apenas o poder de persuasão, sem serem efetivamente vinculativos. Essa regra vale até mesmo para as súmulas editadas pelos tribunais superiores, desde que não se enquadrem no modelo de súmula vinculante trazido pela Emenda Constitucional n. 45, que será analisada adiante. [...] Dessa feita, é possível que um mesmo órgão jurisdicional – como o STF, por exemplo – edite tanto súmulas persuasivas quanto súmulas vinculantes. Essencialmente, as duas espécies e súmulas têm a mesma natureza, o que varia é a vinculação a elas atribuída pela própria Constituição. [...] Destarte, observando o panorama que se delineia, há de se asseverar, com base nos ensinamentos de Rodolfo de Camargo Mancuso (2001, p. 375), que as súmulas persuasivas se caracterizam por não se revestirem – de lege lata – de força coercitiva. Dessa maneira, sua eficácia permanece por conta da natural proeminência e respeitabilidade que o tribunal emissor exerce perante as demais instâncias a ele reportadas. [...] Isto é, a força persuasiva da súmula transcende os próprios elementos meramente jurisdicionais aos quais a sua emissão se insere, pois a sua eficácia variará em função de elementos metajurídicos, como, repise-se, a respeitabilidade adquirida por seu órgão emissor. A sobreposição meramente persuasiva das súmulas editadas pelos tribunais – vale salientar que qualquer tribunal pode editá-las, não importando a sua competência funcional (tribunais de justiça, tribunais regionais federais, tribunais regionais do trabalho) ou sua hierarquia, tanto que o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Superior Tribunal de Justiça (STJ) e o Supremo Tribunal Federal (STF) também podem editar esse tipo de súmula – coaduna-se com a supracitada regra da persuasão racional do juiz (inscrita no artigo 131 do Código de Processo Civil), de modo que a súmula pode se um dos elementos racionais de fixação decisória, mas jamais a imporá peremptoriamente. [...]” (Ericksen, 2013, *passim*).

para casos futuros, teríamos presentes quase todos os elementos necessários para o reconhecimento de uma norma jurídica (infra, tópico 5.11): a previsão, a abstração e a generalidade. A dúvida estaria na estatuição (i.e., na sua imperatividade), como se deduz da objeção acima (Wagner Giglio). Mas, nesse caso, a letra expressa do art. 8º da CLT resolveria o impasse: por ordem do legislador de antanho, o juiz do Trabalho poderia julgar o dissídio apenas com base na jurisprudência (reputando-a, pois, cogente para as partes), na ausência de disposições legais ou contratuais. E assim, reconhecendo-se efeitos de estatuição dimanados do próprio art. 8º consolidado, realmente nada mais faltaria para se atribuir à jurisprudência trabalhista a condição de fonte formal do direito. É como pensamos, ressaltando, é claro, súmulas que se limitam a “interpretar” normas jurídicas que já não estão em vigor (e.g., regulamentos de empresa revogados), porque nesse caso definitivamente não são fontes: faltam a abstração, já que nada mais poderá se concretizar sob a égide da norma genericamente interpretada. [...] (Feliciano, *op. cit.*).

Por esse ângulo de visão, pode-se não apenas afirmar que a jurisprudência é genuína fonte formal do Direito, como, para mais, que seja a mais idônea para a sua atualização histórica. E não é outra a conclusão haurível da atual ambiência constitucional, eis que, na arguta observação de Luís Roberto Barroso,

[...] [u]ma das instigantes novidades do Brasil dos últimos anos foi a virtuosa ascensão institucional do Poder Judiciário. Recuperadas as liberdades democráticas e as garantias da magistratura, juízes e tribunais deixaram de ser um departamento técnico especializado e passaram a desempenhar um papel político, dividindo espaço com o Legislativo e o Executivo. Tal circunstância acarretou uma modificação substantiva na relação da sociedade com as instituições judiciais, impondo reformas estruturais e suscitando questões complexas acerca da extensão de seus poderes. Pois bem: em razão desse conjunto de fatores – constitucionalização, aumento da demanda por justiça e ascensão institucional do Judiciário –, verificou-se no Brasil uma expressiva judicialização de questões políticas e sociais, que passaram a ter nos tribunais a sua instância decisória final. [...] (Barroso, 2005).

Com efeito, ao tratar da competência do Supremo Tribunal Federal,

a Constituição Federal consagrou, no parágrafo 1º do art. 103-A, com a redação trazida pela Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004, o objetivo das respectivas súmulas – a saber, a fixação da validade, da interpretação e da eficácia de normas determinadas acerca das quais haja controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública –, e cunhou a sua especial cogência, como *súmula vinculante*, quando aquela controvérsia acarretar grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica. De outra parte, o parágrafo 2º do artigo supracitado estabelece que, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em lei, a aprovação, revisão ou cancelamento de súmula poderá ser provocada por aqueles que podem propor a ação direta de inconstitucionalidade.

Em idêntica direção, o próprio Código de Processo Civil de 2015 (CPC/2015), influenciado pelo neoconstitucionalismo e pela absorção de elementos do sistema de precedentes da tradição do *common law*, terminou por preceituar, no seu art. 926, o dever *dos tribunais de uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente* (= função nomofilática) (Neves, 2021, p. 1396-1397). O preceito dispôs, ainda, que, na forma estabelecida e segundo os pressupostos fixados nos seus *regimentos internos*, os tribunais devem editar enunciados de súmula correspondentes a sua jurisprudência dominante (§1º), sendo certo que, ao editar enunciados de súmula, os tribunais devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação (§2º).

E é assim porque, trazendo à baila o magistério de Assumpção Neves,

[...] [a] harmonização dos julgados é essencial para um Estado Democrático de Direito. Tratar as mesmas situações fáticas com a mesma solução jurídica preserva o princípio da isonomia. Além do que a segurança no posicionamento das cortes evita discussões longas e inúteis, permitindo que todos se comportem conforme o Direito. Como ensina a melhor doutrina, a uniformização de jurisprudência atende à segurança jurídica, à previsibilidade, à estabilidade, ao desestímulo à litigância excessiva, à confiança, à igualdade perante a jurisdição, à coerência, ao respeito à hierarquia, à imparcialidade, ao favorecimento de acordos, à economia processual (de processos e de despesas) e à maior eficiência. [...] (Neves, 2021, p. 1396-1397).

Neves defende, ainda, que o art. 927 do CPC de 2015, em seus

cinco incisos, consagra uma série de precedentes vinculantes e torna súmulas atualmente persuasivas em súmulas com eficácia vinculante. Em sua compreensão,

[...] [o] inciso V do art. 927 do Novo CPC dá eficácia vinculante à orientação do plenário ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados os juízes e os tribunais. Entendo que o termo “orientação” só possa ser interpretado como decisão, porque o órgão jurisdicional não tem natureza consultiva. Em minha percepção, portanto, passam a ter eficácia vinculante às decisões colegiadas proferidas no Tribunal Pleno no Supremo Tribunal Federal e na Corte Especial do Superior Tribunal de Justiça. [...] (Neves, 2021, p. 1406).

Nessa ordem de ideias, é do espírito do novo CPC/2015 – ao qual deveria se adequar, no âmbito processual, a própria Lei n. 13.467/2017 – que todos os Tribunais editem suas súmulas de jurisprudência (e, logo, não apenas o Supremo Tribunal Federal), pois como dito acima, é a jurisprudência dos tribunais o vetor construtivo a definir o sentido e o alcance da norma legal para uma dada hipótese fática; e pode mesmo fazê-lo com *relativa abstração* (Feliciano, 2012, p. 221-222), dando eficácia ao princípio da persuasão racional do juiz (*ut* artigo 371 do CPC), de modo que *as súmulas de jurisprudência podem e devem funcionar como elementos racionais de fixação decisória*, conforme permissivo legal insculpido no próprio art. 8º da CLT (Ericksen, 2013). E, já por isso, como também pelas próprias configurações da legislação aplicável (CPC, arts. 489 e 927; CLT, art. 8º, caput; IN TST n. 39/2016, art. 15, I e II,⁴ etc.), *os enunciados de súmulas do Tribunal Superior do*

4 Dispõe o art. 15 da Instrução Normativa n. 39/2016, editada pela Resolução n. 203, de 15/3/2016, do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, que, “I – por força dos arts. 332 e 927 do CPC, adaptados ao Processo do Trabalho, para efeito dos incisos V e VI do § 1º do art. 489 considere-se “precedente” apenas: a) acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal ou pelo Tribunal Superior do Trabalho em julgamento de recursos repetitivos (CLT, art. 896-B; CPC, art. 1046, § 4º); b) entendimento firmado em incidente de resolução de demandas repetitivas ou de assunção de competência; c) decisão do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade; d) tese jurídica prevalecente em Tribunal Regional do Trabalho e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (CLT, art. 896, § 6º); e) decisão do plenário, do órgão especial ou de seção especializada competente para uniformizar a jurisprudência do tribunal a que o juiz estiver vinculado ou do Tribunal Superior do Trabalho. II – *para os fins do art. 489, § 1º, incisos V e VI do CPC, considerar-se-ão unicamente os precedentes referidos no item anterior, súmulas do Supremo Tribunal Federal, orientação jurisprudencial e súmula do Tribunal Superior do Trabalho, súmula de Tribunal Regional do Trabalho não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST, que contenham explícita referência aos fundamentos determinantes da decisão (ratio decidendi)*” (grifo nosso).

Trabalho podem ser atualmente considerados como fontes formais do Direito.

Feitas tais considerações – e estabelecida essa derradeira e importante premissa –, passaremos a analisar o papel da súmula de jurisprudência do TST no ramo juslaboral e, a partir disso, as suas tensões com o art. 702 da CLT alterado pela Reforma Trabalhista.

3 O papel da súmula no ramo juslaboral e o art. 702 da CLT

À partida, interessa lembrar que a Justiça do Trabalho, inicialmente mantida no âmbito do Poder Executivo, foi instalada somente em 1941, muito embora instituída na Constituição de julho de 1934,⁵ tendo passado a integrar o Poder Judiciário somente com a Constituição Federal de 1946. (Brasil, [2018?]).

Sob essa nova realidade institucional, a Lei n. 2.244, de 23.6.1954, que alterou e acrescentou dispositivos na CLT na parte relativa à Justiça do Trabalho, consagrou, no art. 690 da CLT, o TST como instância suprema da Justiça do Trabalho, inclusive para efeito de fixação da jurisprudência prevalecente em matéria trabalhista. Vejamos:

[...] Art. 690. O Tribunal Superior do Trabalho, com sede na Capital da República e jurisdição em todo o território nacional, é a instância suprema da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único - O Tribunal funciona na plenitude de sua composição ou dividido em turmas, com observância da paridade de representação de empregados e empregadores.

A mesma Lei n. 2.244/1954 inaugurou a redação atual do malsinado art. 702 da CLT, inculcando, dentre outros atributos, a competência do TST para elaboração de prejulgados e do seu regulamento interno, conforme alíneas “f” e “h”, cuja redação também transcrevemos:

Art. 702. Ao Tribunal Pleno compete:

I - em única Instância:

f) estabelecer prejulgados, na forma prescrita no regimento interno;

[...]

h) elaborar o Regimento Interno do Tribunal e exercer as atribuições

⁵ O art. 122 da Constituição de 1934 trazia como escopo da Justiça do Trabalho “dirimir questões entre empregadores e empregados”.

administrativas previstas em lei, ou decorrentes da Constituição Federal. (grifo nosso)

O papel originário dos prejulgados, sob os cuidados do Pleno do TST, era precisamente o de cristalizar jurisprudência, na forma prescrita pelo respectivo regimento interno, tal qual já praticavam outros tribunais integrantes do Poder Judiciário nacional; e, logo, tal previsão pretendia também assegurar ao TST mínima condição de *isonomia* em relação aos demais tribunais judiciais.⁶

Quase trinta anos depois, em 5 de outubro de 1982, a Lei n. 7.033, de 5/10/1982, modificou a alínea “f” do inciso I do artigo 702, que passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 702 - Ao Tribunal Pleno compete:

I - em única instância:

f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno.

Abandonava-se, assim, o modelo dos prejulgados, seguindo a tradição de outros países (como Portugal, que eliminou a figura dos assentos com o advento da República).

Já sob a égide da Constituição de 5/10/1988, em 21 de dezembro de 1988, sancionou-se a Lei n. 7.701/1988, que, para certa doutrina, teria inclusive revogado tacitamente o art. 702 da CLT, diante da previsão dos seus arts. 14 e 16 (LINDB, art. 2º, §1º, *in fine*).⁷ Leia-se:

6 Como já ocorria, aliás, no momento imediatamente anterior à “jurisdicionalização” do Tribunal Superior do Trabalho: pouco antes, ainda na esfera administrativa, já cabia ao antigo Conselho Superior do Trabalho (Pleno) “estabelecer prejulgados, na forma que prescrever o regimento interno”, consoante redação dada pelo Decreto-lei n. 8.737, de 19/1/1946. Eram já, a rigor, os ares da jurisdição que se avizinhavam; e, com eles, a necessária equiparação das atribuições e prerrogativas do futuro TST com as dos demais tribunais do país. Atente-se a que, na redação imediatamente anterior (1943) – quando a jurisdicionalização das cortes trabalhistas ainda não era objeto de séria cogitação –, essa atribuição simplesmente não integrava o rol originário do art. 702 consolidado.

7 Nessa direção, por todos, Toledo Filho: “[...] E o pior ainda nem é isso. Como se viu, a proposta de modificação se dirigiu ao art. 702 da CLT. Tal artigo tratava da competência do Tribunal Pleno do TST. Dissemos “tratava”, porque tal preceito foi tacitamente revogado pela Lei n. 7.701/1988, ou seja, ele, a rigor, formalmente já não mais existe há quase trinta anos. De fato: a Lei n. 7.701/1988 regulou, por completo, a matéria que antes era disciplinada pelo art. 702 da CLT. Logo, nos termos do § 1º do art. 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei n. 4.657/1942, com a redação dada pela Lei n. 12.376/2010), ela indiscutivelmente o revogou. Assim, mal comparando, o que o legislador está a propor aqui é o transplante de um órgão vivo para

[...] Art. 14 - O Regimento Interno dos Tribunais Regionais do Trabalho deverá dispor sobre a súmula da respectiva jurisprudência predominante e sobre o incidente de uniformização, inclusive os pertinentes às leis estaduais e normas coletivas.

Art. 16 - Revogam-se as disposições em contrário da Consolidação das Leis do Trabalho e da legislação especial. [...]

Não compartilhamos necessariamente desse entendimento, nem o consideramos um argumento definitivo para afastar a validade/eficácia das inovações legislativas introduzidas pela Lei n. 13.467/2017 no art. 702 da CLT, eis que:

- a) a Lei n. 7.701/1988 não regulou *inteiramente* a matéria do art. 702 da CLT (não cuidou, p. ex., de matéria constitucional, dissídios coletivos, homologação de acordos, agravos etc.) e, logo, não poderia tê-lo revogado por inteiro; e, sendo assim (ou mesmo independentemente disso);
- b) remanescente o caput, nada impediria o legislador pósteros de introduzir no art. 702 da CLT novas regras para a fixação da súmula de jurisprudência do TST, ainda que ectopicamente (em relação à Lei n. 7.701/1988), ou mesmo de repriminá-lo à sua maneira.

A invalidade/ineficácia do novel art. 702, no que engessa a jurisprudência do TST, deita mesmo raízes na *inconstitucionalidade material*, como demonstraremos adiante.

De todo modo, é certo que a Lei n. 7.701/1988 *reafirmou* ser de competência dos tribunais – e, por óbvio, também do TST – a autorregulamentação da sua própria súmula de jurisprudência, consoante disciplina ínsita aos seus respectivos regulamentos internos, *sem que houvesse qualquer ingerência do Poder Legislativo na definição dos critérios e dos quóruns de aprovação dos verbetes* (o que, de resto, sob o pálio do art. 2º da CRFB, seria mesmo uma excrecência). Esse é o ponto nodal.

Nada obstante, em meio às já descritas brumas neoliberais da flexibilização dos direitos sociais e da desregulamentação do Direito do Trabalho (*supra*), sancionou-se, sob Michel Temer e a sua “ponte para o futuro” – soerguida, particularmente quanto à Justiça do

um corpo morto. Está inserindo um rim em um cadáver. O “rim”, obviamente, morrerá, é dizer, a modificação não deverá produzir efeitos, pela sua própria intrínseca bisonhice. Porém, até que isto se defina, de novo, muita insegurança e confusão haverá.” (Toledo Filho, 2017).

Trabalho, sobre as colunas da desconfiança institucional –, a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (a dita “Reforma Trabalhista”), que alterou extensa e sensivelmente a CLT, a pretexto de adequar a legislação trabalhista, material e processualmente, aos novos tempos e às novas relações de trabalho. Alterou-se, nessa ensanchar, a mesma alínea “f” do inciso I do art. 702 da CLT, outrora modificada pela Lei n. 7.033/1982, e se inseriram os parágrafos 3º e 4º ao mesmo preceito. A partir de 11/11/2017, passou-se a conviver com o seguinte texto legislativo:

Art. 702.

I -

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

.....

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária. (NR)

Referida alteração legislativa limitou escandalosamente a forma como deveria se dar o procedimento de edição das súmulas; e, eis a minúcia acintosa, **apenas** para o TST, sem que iguais pruridos ou limites

fossem estendidos aos demais tribunais superiores (STJ, TSE, STM etc.). Daí reportarmos, linhas acima, os fortes fumos de desconfiança que incensaram tais mudanças, *somente em relação à Justiça do Trabalho* (veja-se, para além do novel art. 702, I, “f”, e §§ 3º e 4º, também o art. 8º, §§ 2º e 3º,⁸ o art. 611-A, §§ 1º e 2º⁹ etc.): a valer o texto legal, o *Tribunal Superior do Trabalho passava a ser, desde 11/11/2017, o único tribunal superior sem qualquer autonomia regimental para estabelecer sua própria súmula de jurisprudência*, ao contrário de todos os demais tribunais superiores – e dos próprios tribunais regionais e de justiça –, que seguiam plenipotenciários para elaborar livremente seus regimentos internos e, por eles, os procedimentos para edição das respectivas súmulas de jurisprudência uniforme, na linha do art. 926, caput e §§ 1º e 2º, do CPC (*supra*), sem qualquer ingerência do Poder Legislativo.

Percebidas com a necessária clareza todas essas circunstâncias, pode-se desde logo apontar, sem maiores elucubrações, a inequívoca violação ao *princípio constitucional de separação dos poderes da República*, estatuído no predito art. 2º da Constituição da República (“*São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário*”); e, bem assim, na perspectiva estritamente institucional, a evidente quebra do tratamento isonômico entre os tribunais, de imperativa observação (CRFB, arts. 92 e 93); e, por ele, o insuperável *tratamento discriminatório* que se reservou ao Judiciário trabalhista, ao arrepio dos arts. 3º, IV, e 5º, XLI, da Constituição (que, a nosso sentir, não se limitam à proteção de pessoas naturais: objetam-se “*quaisquer outras formas de discriminação*”, “*qualquer discriminação*”).

Sobre o tema, aliás, pleno de razão, Toledo Filho pondera:

[...] Segundo o relator do projeto na Câmara, tal inovação seria necessária para “[...] limitar as interpretações ampliativas, e em alguns casos criativas, por parte do TST”, de sorte a reduzir “[...] as

8º Art. 8º. (...) § 2º. Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (...) § 3º. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo *princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*.” (grifo nosso)

9º Art. 611-A. (...) § 1º. No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (...) § 2º. A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.”

incertezas dos empregadores quanto a possíveis interpretações indevidas das normas trabalhistas". Ocorre que não é necessário maior exame ou reflexão para se inferir que, com o *quorum* exigido, quase nada se conseguirá sumular ou uniformizar tanto no Tribunal Superior do Trabalho quanto nos Tribunais Regionais. O grau de concordância ou consenso que se pede é tamanho que, uma vez que seja ele eventualmente atingido, a edição de uma súmula seria até já desnecessária. Isso significa, ao fim da linha, que não haverá uniformização da jurisprudência trabalhista. Os Tribunais e as instâncias de base decidirão sem referências seguras ou precedentes consistentes. Logo, a tendência é que haja paradigmas judiciais contraditórios em profusão, aumentando, ao invés de diminuir, o grau de insegurança jurídica que o projeto amadoristicamente diz combater. [...] (Toledo Filho, 2017).

É também como pensamos.

Diante de tantas zonas griseas e pontos falhos, naturalmente sobreviria a discussão judicial. Sobreveio. Em torno do novel art. 702 da CLT foram propostas Ação Direta de Inconstitucionalidade e Ação Declaratória de Constitucionalidade (cujos argumentos basais já elencamos acima).

Consideremo-las com maior vagar.

4 A Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 62/DF

Já cuidamos brevemente da ADC n. 62/DF ao longo da nossa introdução, abrindo o presente estudo. Importa agora a revisitar, com alguma profundidade.

A Confederação Nacional do Sistema Financeiro (CONSIF), a Confederação Nacional do Turismo (CNTUR) e a Confederação Nacional do Transporte (CNT) ajuizaram perante o Supremo Tribunal Federal a Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 62, com pedido de tutela cautelar liminar, tendo como fundamento a existência de controvérsia judicial relevante sobre a constitucionalidade da norma constante do art. 702, I, f e § 3º e § 4º, da Consolidação das Leis Trabalhistas, com a redação dada pela Lei n. 13.467/2017.

Ao contextualizar e delimitar o objeto da referida ADC, os requerentes assim se manifestaram na exordial:

[...]Dentre as significativas alterações promovidas pela Lei 13.467/2017,

que implementou a recente reforma trabalhista, está a previsão de requisitos antes inexistentes, para a atividade de criação, revisão e cancelamento de súmulas e enunciados de jurisprudência pelos tribunais trabalhistas [= Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho].

A alusão é à nova regra do art. 702, inciso I, alínea “f”, da CLT, que, tratando das atribuições do Tribunal Pleno, no Tribunal Superior do Trabalho, prevê que lhe compete “estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial”.

As alterações trazidas pela regra citada [que entraram em vigor em novembro de 2017] se traduzem (i) na exigência de quórum especial para a atividade de criação, revisão ou cancelamento de súmulas e enunciados de jurisprudência uniforme e (ii) na adoção de critério quantitativo [na medida em que envolve o número de órgãos fracionários e o número de decisões proferidas, em cada um, a respeito do tema] para aferir a maturação do entendimento do TST, com relação às questões tratadas nas súmulas.[...]

Ainda segundo a exordial, a Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos do Eg. TST apresentou seu parecer em janeiro de 2018 e suscitou, como questão de ordem, a inconstitucionalidade da regra do novel art. 702, I, da CLT, e de seus parágrafos 3º e 4º, tendo em vista a suposta incompatibilidade dessa regra com:

[...] a) o princípio constitucional da autonomia dos tribunais [que garantiria ao TST a prerrogativa de estabelecer o procedimento para uniformização de sua jurisprudência e, portanto, imporia a observância apenas dos requisitos previstos regimentalmente para a criação, revisão e cancelamento de súmulas] e com o próprio princípio da tripartição dos poderes [que impediria o Poder Legislativo de se imiscuir no funcionamento do Poder Judiciário, no exercício de suas atribuições];

b) a norma constitucional [art. 22, inciso I] que atribui à União

a competência para legislar sobre direito processual [e da qual resultaria proibição de fragmentação da interpretação das normas trabalhistas entre os vários órgãos de 1º e 2º grau existentes na Justiça do Trabalho]; e,

c) o princípio da legalidade [art. 5º, inciso II], tendo em vista que o art. 702 da CLT teria sido tacitamente revogado pela Lei 7.701/1988, não cabendo à Lei 13.467/2017 acrescentar inciso e parágrafos a esse dispositivo. [...]

Faça-se aqui um interlúdio.

De fato, a Comissão de Jurisprudência do TST suscitou tal inconstitucionalidade. Subsequentemente, em sessão realizada em 24.05.2018, a 1ª Subseção de Direitos Individuais acolheu o incidente de arguição de inconstitucionalidade (*ArgInc-696-25.2012.5.05.0463*), com fundamento nos arts. 275, parágrafo 3º, e 276 do Regimento Interno, e determinou o encaminhamento dos autos para o Tribunal Pleno, visando ao regular processamento e julgamento do procedimento incidental. Seguiu-se a intervenção de várias entidades associativas – inclusive a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) – como “*amici curiae*”, com posicionamentos favoráveis e contrários ao reconhecimento da inconstitucionalidade da norma. Dinamizou-se e democratizou-se, com isso, o debate da matéria.

Adiante, em 20.3.2019, o Tribunal Pleno pautou pela primeira vez o incidente de arguição de inconstitucionalidade em testilha, sem julgá-lo meritoriamente na ocasião; decidiu-se, ao revés, pela suspensão do processo, diante do ajuizamento da ADC n. 62/DF (à altura, era relator o Ministro Eurico Vitral Amaro). Anos depois, em 16.5.2022, o *Pleno do Tribunal Superior do Trabalho declararia, em decisão definitiva, a inconstitucionalidade dos novos critérios para a criação ou a alteração de súmulas e outros enunciados da jurisprudência uniforme do Tribunal*. Por maioria – vencidos os ministros Ives Gandra Martins Filho e Breno Medeiros –, o colegiado concluiu que as alterações, introduzidas pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) violavam a prerrogativa de os tribunais, no exercício de sua autonomia administrativa, elaborem seus próprios regimentos internos e, por conseguinte, os requisitos de padronização da jurisprudência. Prevaleceu o entendimento do novo relator, Ministro Amaury Rodrigues, no sentido de que não cabe ao legislador se imiscuir, de forma invasiva, na ordem dos trabalhos internos e administrativos dos tribunais, a ponto de suplantar a prerrogativa de elaborarem seus próprios regimentos internos. Como

apontávamos acima, o TST entreviu, nessas alterações legislativas, violação ao artigo 2º da Constituição Federal, que trata da separação dos Poderes, ultrapassando os limites da atividade própria ao Poder Legislativo e "exorbitando seu papel de forma muito desproporcional no tocante aos requisitos postos de modo exclusivo à Justiça do Trabalho para a edição de súmulas e enunciados de jurisprudência uniforme." Garantiu-se, ademais, a força normativa dos artigos 96, inciso I, alínea "a", e 99 da Constituição (que estabelecem, respectivamente, o direito de os tribunais elaborarem os seus regimentos internos e a sua autonomia administrativa), eis que

[a] leitura desses dispositivos permite concluir que o legislador, ao interferir indevidamente em atividade administrativa dos tribunais – quiçá com a intenção de dificultar a produção de súmulas –, invadiu os domínios do seu funcionamento administrativo.

É certo que, após a Reforma Trabalhista, o artigo 75 do Regimento Interno do TST foi alterado para incorporar as exigências constantes na nova redação da CLT sobre a matéria. Como ponderou o Min. Amaury Rodrigues, porém, o TST tem legitimidade constitucional para elaborar seu regimento e a ele se vincula, de modo que se determinou o encaminhamento da decisão do Pleno à Comissão de Regimento Interno do TST para que avaliasse a conveniência e a oportunidade de elaborar proposta de emenda regimental a respeito da edição e da revogação de súmulas e orientações jurisprudenciais, a ser deliberada também pelo Tribunal Pleno.

Tudo isso, porém, passou ao largo da sensibilidade jurídica dos autores da ADC n. 62.

Na ação movida, os requerentes fundamentaram a legitimidade da CONSIF, da CNTUR e da CNT na homogeneidade do interesse e na representatividade nacional das entidades para defendê-los, por se tratar de entidades sindicais de terceiro grau. Em relação à pertinência temática, apontaram que, em se tratando de ação direta de constitucionalidade, esse interesse está intimamente ligado aos efeitos que terá, para os representados dos legitimados extraordinários, a resolução da controvérsia judicial quanto à constitucionalidade das normas federais concretamente versadas. E, em acréscimo, sustentaram que se devem considerar configurados tais requisitos – o do interesse subjetivo e o da pertinência temática – quando a eliminação da controvérsia subjacente repercutir positivamente sobre os interesses das pessoas e/ou entidades

representadas pelas confederações que atuam em litisconsórcio ativo. Esse seria o caso.

Aduziram existir controvérsia judicial relevante quanto à constitucionalidade da norma prevista no art. 702, inciso I, alínea "f", da CLT, na medida em que é concretamente inviável a prolação de mais de uma decisão do TST quanto à inconstitucionalidade de uma determinada regra da legislação federal, bastando uma única decisão – como foi o caso, em março de 2019 – para que todas as outras cortes trabalhistas adotem o posicionamento prevalecente no julgamento do incidente em questão. Assim, tendo o Pleno do TST compreendido que as modificações legislativas são inconstitucionais (o que ainda não havia acontecido ao tempo do ajuizamento da ADC n. 62, mas foi "previsto" pelos patronos), a orientação firmada teria repercussão avassaladora, convertendo-se em súmula (por expressa previsão regimental) e repercutindo sobre todo e qualquer caso em que o TST e os demais Tribunais Regionais do Trabalho entendessem cabível criar, revisar ou cancelar súmula.

"*De meritis*", as entidades sindicais trouxeram, como fundamentos para a alegada compatibilidade das regras estabelecidas no art. 702, I, alínea "f", e parágrafos 3º e 4º da CLT com o ordenamento constitucional em vigor, os seguintes motivos:

- a) não haveria, na norma do art. 99, *caput*, da Constituição Federal, fundamento autônomo ou subsidiário para se afirmar a absoluta autonomia e, portanto, a liberdade plena e irrestrita do Poder Judiciário para disciplinar todas as suas atividades; tal norma constitucional trataria tão somente da autonomia financeira e administrativa do Poder Judiciário, que se traduz na possibilidade de disciplinar questões administrativas relativas ao seu funcionamento e de realizar gastos com o objetivo de manter-se independentemente da interferência de outros Poderes, que pudesse comprometer sua função jurisdicional;
- b) não estaria implícita nessa norma a autonomia absoluta do Poder Judiciário no que concerne à fixação dos parâmetros para prestação de jurisdição, pois esse tema é processual e a competência para estabelecer sua disciplina, por meio da atividade legislativa, é da União, de modo que eventual regramento previsto pelo regimento interno encontraria limite necessários na lei;
- c) embora reconheça a autonomia dos tribunais para elaboração de normas regimentais visando a disciplinar questões relativas ao seu

funcionamento, o inciso I do art. 96 pressuporia a necessidade de que as normas regimentais respeitem as normas processuais e as garantias processuais das partes; conseqüentemente, a existência de autonomia não significaria que os tribunais têm absoluta liberdade para criação de normas regimentais, pois estas sempre deverão conviver harmonicamente com as normas processuais vigentes;

- d) analisando a natureza das normas regimentais à luz dessas premissas, em decisão monocrática da lavra do Min. Edson Fachin, reconheceu-se que *“o regimento interno dos Tribunais constitui norma de idêntica categoria às leis, solucionando-se eventual antinomia não pela categoria normativa, mas, sim, pela substância regulada”*, de forma que, em eventual conflito em matéria processual, deve prevalecer a lei, porque cabe à União legislar a respeito; e, apenas no que tange ao funcionamento dos tribunais, deveria preponderar o regimento interno;
- e) tratar-se-ia, ainda, de solução legislativa de compromisso, que visa, a toda evidência, a compatibilizar a competência exclusiva atribuída, no art. 22, inciso I, à União para legislar sobre direito processual, com a necessidade de salvaguardar a autonomia dos tribunais e, portanto, do próprio Poder Judiciário;
- f) ao contrário do que constou em inúmeras manifestações apresentadas no incidente de arguição de inconstitucionalidade já mencionado, a atividade de criação, revisão ou cancelamento de súmulas não teria por objetivo simples uniformização das decisões proferidas por órgãos fracionários desses tribunais, como medida para racionalização de seus julgamentos, sendo certo que a fixação dos limites ou requisitos de qualquer modo relacionados à criação, alteração ou supressão de súmulas e/ou enunciados de jurisprudência seria matéria nitidamente processual, porque diz respeito ao efetivo exercício da jurisdição;
- g) diferentemente seria, p. ex., em relação à disciplina do momento em que deve ocorrer a sustentação oral numa sessão de julgamento, caso em que, havendo conflito entre a lei e o regimento interno do tribunal, este é que haveria de prevalecer, por se cuidar agora de questão eminentemente procedimental, conforme restou decidido na ADI 1105, Rel. Min. Paulo Brossard, Tribunal Pleno, julgado em 03/08/1994;
- h) equiparar o contexto de julgamento em que se analisava a

natureza de norma dispondo sobre o momento no qual deveria ocorrer a sustentação oral com aquele ora examinado, em que se discutem os requisitos para que se edite, modifique ou cancele súmula, careceria integralmente de sentido, porque a relevância da jurisprudência e o reconhecimento de seu caráter normativo sempre ocorreu de maneira digna de nota no âmbito da Justiça do Trabalho;

- i) por tudo isso, seria natural que a “sumulação” de teses adotadas por um tribunal fosse disciplinado por lei, sendo certo que a atividade de criação ou edição de súmula, seja por estar relacionada intimamente à prestação jurisdicional, seja pelos reflexos que atualmente tem sobre o sistema judicial e sobre a sociedade como um todo, remeteria para a seara processual, que compete à União disciplinar, no exercício da competência que lhe é atribuída no art. 22, inciso I, da CF, disso resultando que o regimento interno do TST não pode criar, extinguir nem modificar os requisitos para atividade própria de criação, edição ou cancelamento de súmulas e de enunciados de jurisprudência, restando-lhe compatibilizar suas normas regimentais com os requisitos já previstos no art. 702, inciso I, alínea ‘f’, parágrafos 3º e 4º, da CLT;
- j) não haveria, enfim, na situação em comento, a mais leve ameaça ao princípio da tripartição de poderes, consagrado no art. 2º, da Constituição Federal em vigor.

De outra parte, a petição inicial fundamentou a constitucionalidade do art. 702, I, “f”, da CLT, e seus parágrafos 3º e 4º, no princípio constitucional da segurança jurídica (preâmbulo e art. 5º, caput, da Constituição Federal) e da razoabilidade, além de garantir, na visão das entidades, a própria observância do princípio da tripartição dos poderes (art. 2º da CRFB).

Para os requerentes, o quórum especial e a exigência de várias decisões a respeito do tema tratado na súmula indicam que o legislador constitucional vislumbra, no amadurecimento das questões de direito enfrentadas pelas súmulas, um pressuposto de sua legitimidade,

como se dissesse que o papel da súmula não é o de constituir situação nova ou, melhor dizendo, criar interpretação pioneira da norma, no momento da criação da Súmula, mas sim consolidar o entendimento que, paulatinamente, foi se solidificando, no tribunal, a respeito de uma determinada questão jurídica. Ou, como já se ponderou, ‘a

uniformidade deve acontecer depois de um período de saudável desuniformidade, e gerar estabilidade’.

Constou ainda, como argumento para validar a constitucionalidade do art. 702, I, “f”, da CLT, e dos seus parágrafos 3º e 4º, o fato de que o legislador infraconstitucional, para definir a nova redação desse dispositivo, adotou critérios semelhantes aos que já eram previstos no TST, em seu Regimento Interno, para concretizar a vontade do legislador constitucional: fazer da súmula de jurisprudência um instrumento ideal e conceitualmente adequado para promover uniformização das decisões judiciais, refletindo efetivo amadurecimento das decisões proferidas quanto ao tema tratado.

Segundo a exordial, é inegável que, na nova regra, foram previstos critérios mais rígidos, como, p. ex., um número maior de decisões a respeito da questão que será objeto da súmula criada, revisada ou cancelada. Mas também seria inegável que os requisitos mais brandos anteriormente exigidos no antigo Regimento Interno do TST foram insuficientes para impedir situações nas quais aquele tribunal teria criado, revisado ou cancelado súmulas com objetivo diverso daquele que justificava sua atuação nessas hipóteses.

Acrescentou-se que, no exercício da competência para a uniformização de suas decisões, o TST, talvez agindo por inspiração da ideia de máxima proteção do trabalhador – o que, na sugestão furtiva das entidades autoras, *“acabou conduzindo à ausência de qualquer proteção efetiva para quase 50% dos trabalhadores no Brasil”* –, acabou incorrendo em excessos, criando e alterando súmulas sem que houvesse precedentes de julgamentos efetivamente julgados por seus órgãos fracionários e, portanto, sem a maturação da discussão quanto aos temas tratados,

indispensável não apenas para efetiva observância do princípio constitucional da segurança jurídica, mas também para evitar que exercesse corriqueiramente papel de legislar que é atribuído, à luz da tripartite partição dos poderes, ao Legislativo.

Por fim, constou da inicial que é mais do que legítimo o legislador criar normas que refreiem os excessos dos tribunais, no exercício de sua função uniformizadora. Essa iniciativa – bem refletida no novel art. 702 – somente poderia ser atribuída, no contexto acima delineado, à intenção de garantir maior segurança jurídica para a sociedade em

geral e à necessidade de equilibrar o papel dos três Poderes, criando condições para convivência harmônica.

Convenientemente, os argumentos vazados pelos autores da ADC n. 62 olvidaram alguns pontos nodais do debate, que já havíamos identificado e suscitado alhures:

- a) a ser essa uma intervenção legítima do Poder Legislativo, por que razão se exercitara *apenas* em relação ao Tribunal Superior do Trabalho?
- b) haveria, por assim dizer, uma “prevenção” do Congresso Nacional a propósito dos atos institucionais e jurisdicionais da Justiça do Trabalho, apta a justificar tal intervenção em seus procedimentos internos de uniformização de jurisprudência? E, em caso positivo, tal prevenção não implicaria uma carga de desvalor em relação aos juízes e tribunais do trabalho, em odiosa discriminação institucional?
- c) nessa ordem de ideias, poder-se-ia admitir, em exercício lógico-abstrato de base kantiana (“*kategorischer Imperativ*”), que o Congresso Nacional simplesmente *proibisse* o Tribunal Superior do Trabalho de sumular a sua própria jurisprudência?

As questões acima já parecem revelar, à saciedade, o quão capciosos são os argumentos de peça. Mas voltaremos a isso.

Na tramitação da ADC n. 62, o então relator, Ministro Ricardo Lewandowski, solicitou informações ao TST, à Presidência da República e ao Congresso Nacional, nos termos do art. 20, § 1º da Lei n. 9.868/1999, bem como determinou a oitiva, sucessivamente, da Advocacia-Geral da União (art. 103, § 3º, CF) e da Procuradoria-Geral da República.

O TST manifestou-se pouco depois, antecipando os argumentos que comporiam a decisão definitiva do ARgInc-696-25.2012.5.05.0463, reportado acima, cuja ementa ora se transcreve (acórdão assinado em 17.5.2022):

ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTROLE DIFUSO. MÉTODO CONCRETO E REPRESSIVO REALIZADO PELO PODER JUDICIÁRIO. POSSIBILIDADE.

1. A supremacia da Constituição traduz-se na impossibilidade de existência válida de normas jurídicas e atos do Poder Público que violem o seu texto.
2. Inspirado no modelo norte-americano (*Marbury v. Madison*, 5 U.S. 137 (1803)), compõe a tradição jurídica brasileira, desde a

Constituição da República de 1891 (Art. 59, §1º), a não aplicação de normas manifestamente incompatíveis com a Constituição (Lei n. 221/1894, 13, §10).

3. Cabe a todos os juízes o dever de observância da Constituição, compromisso assumido ao tomarem posse (Lcp. N. 35/1979, 79).

REQUISITOS PARA A PRONÚNCIA DE INCONSTITUCIONALIDADE PELOS TRIBUNAIS. CLÁUSULA DE RESERVA DE PLENÁRIO.

1. Na declaração de inconstitucionalidade pelos tribunais, a elocução não pode ser feita por meio de seus órgãos fracionários, sendo tarefa destinada ao Tribunal Pleno ou Órgão Especial.

2. A chamada “cláusula de reserva de plenário” (CF, 97 c/c Súmula Vinculante n. 10) tem raízes profundas que remontam à Constituição da República de 1934, quando já se proclamava que “só por maioria absoluta de votos da totalidade dos seus Juízes, poderão os Tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato do Poder Público” (Art. 179).

EFEITOS DA DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE POR TRIBUNAIS.

1. A competência precípua de guardião da Constituição é do Supremo Tribunal Federal, somente a ele competindo a realização de controle abstrato de constitucionalidade, com efeito vinculante e erga omnes (CF, 102, caput e §2º).

2. Conquanto os demais tribunais também possam exercer controle de constitucionalidade, suas decisões vinculam seus órgãos fracionários, constituindo precedentes persuasivos para os demais.

ILEGALIDADE DO ARTIGO 702, I, ALÍNEA “F” E PARÁGRAFO 3º DA CLT. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE (CF, 5º, II). OFENSA INDIRETA. IMPOSSIBILIDADE DE DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE SOB ESSE FUNDAMENTO. CONTROLE DE LEGALIDADE E NÃO DE CONSTITUCIONALIDADE.

1. O artigo 702, I, alínea “f” da CLT e §3º são manifestamente ilegais, na medida em que procedem à reciclagem de dispositivo revogado pela Lei n. 7.701/1988 (Art. 16) para inserção de nova regra jurídica.

2. Inexistência de repristinação tácita em nosso ordenamento jurídico (Decreto-lei n° 4.657/1942, 2º, §3º).

3. Vedação expressa ao reaproveitamento de dispositivo revogado (Lei Complementar n. 95, 1998, 12, III, alínea “c”).

4. Impossibilidade de declarar a inconstitucionalidade sob esse fundamento, uma vez que as discussões constitucionais sobre a questão se resumem à possível violação ao “princípio da reserva legal”

(CF, 5º, II), inutilizável quando a “sua verificação pressuponha rever a interpretação dada a normas infraconstitucionais” (STF, Súmula 636). ARTIGO 702, I, ALÍNEA “F” E PARÁGRAFO 3º DA CLT. FIXAÇÃO DE EXIGÊNCIAS PARA O ESTABELECIMENTO E ALTERAÇÃO DE SÚMULAS E OUTROS ENUNCIADOS DE JURISPRUDÊNCIA UNIFORME. INCONSTITUCIONALIDADE. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DOS PODERES (CF, 2º) E À AUTONOMIA DOS TRIBUNAIS (CF, 96, I, “a” e 99).

1. Não cabe, na atividade judicante, perscrutar o acerto ou desacerto do Poder Legislativo. No Estado Democrático de Direito (CF, 1º, caput), o pressuposto axiomático é o de que o Parlamento detém legitimidade para legislar, e o Judiciário deve “respeito as escolhas legítimas do legislador” (STF, RE 760.931, Pleno, red. para o acórdão min. LUIZ FUX, DJ 11/9/2017).

2. A tarefa a ser desempenhada pelo magistrado resume-se à avaliação da compatibilidade ou não do texto normativo com a Lei Maior. Essa é, sem dúvida, uma das facetas do princípio da “separação dos Poderes”, cuja convivência harmônica e independente entre si decorre de mandamento constitucional (CF, 2º).

3. O princípio da “separação dos Poderes”, não obstante, constitui uma via de mão dupla, sendo igualmente interdito, ao Poder Legislativo, apossar-se de agendas visceralmente conectadas ao próprio exercício da atividade judicante.

4. É inconstitucional a norma que vilipendia a prerrogativa de os tribunais – no exercício da autonomia administrativa (CF, 99) – elaborarem os seus próprios regimentos internos (CF, 96, I, “a”) e, por conseguinte, os requisitos de padronização da jurisprudência (CPC, 926, §1º).

Arguição de inconstitucionalidade admitida parcialmente e acolhida declarar inconstitucional o artigo 702, I, alínea “f” e § 3º da CLT, por incompatível com os artigos 2º, 96, I, “a” e 99, caput da Constituição Federal.

Como se constata, o TST baseou-se essencialmente nos princípios da autonomia dos tribunais e da independência dos poderes da União, insistindo no óbvio literal e ululante: *compete privativamente aos Tribunais a elaboração de seus regimentos internos, que devem dispor sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos, assegurando-se-lhes, ademais (e não “apenas”, como sustentaram os autores da ADC n. 62), a sua autonomia*

administrativa e financeira. Nessa ordem de ideias, também compete privativamente aos tribunais estabelecer as súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prevista nos seus regimentos, de sorte que a inovação legislativa trazida pela reforma trabalhista fez com que o legislador adentrasse indevidamente em domínios do funcionamento administrativo dos Tribunais do Trabalho e engessasse por completo a atuação do TST tanto para editar quanto para cancelar súmulas.

A Advocacia Geral da União (AGU), por sua vez, entendeu pela procedência do pedido, conforme ementa abaixo colacionada:

[...] Direito sumular. Artigo 702, I, alínea “f” e §§ 3º e 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, na redação conferida pela Lei n. 13.467/2017, que tratam da competência do Tribunal Pleno e dos procedimentos de fixação ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme no âmbito dos tribunais trabalhistas. Preceitos normativos editados no âmbito da reforma trabalhista em conformidade com o princípio da separação dos Poderes e com a autonomia dos tribunais. A fixação de parâmetros para a elaboração/alteração de súmulas transcende a esfera de organização interna de Tribunais, integrando um universo particular do direito processual, designado de direito sumular ou jurisprudencial. Normas dessa espécie alteram os padrões de prestação jurisdicional, aproximando a realidade da aplicação judicial do direito no Brasil do sistema de precedentes. Competência da União para legislar sobre a matéria, nos termos do artigo 22, inciso I, da Constituição. Manifestação pela procedência do pedido. [...]

O principal argumento do parecer da AGU foi no sentido de que a normatização dos requisitos para a edição, a modificação e o cancelamento de súmulas dos tribunais ultrapassariam o âmbito de estruturação administrativa dos Tribunais, na medida em que interferem em atividade revestida de natureza jurisdicional, com regramento instituído pelo CPC/2015 e pelas próprias alterações lançadas por lei ordinária ao texto da CLT. Entendeu que, ao fim e ao cabo, as normas de direito sumular alteram os padrões de prestação judicial, aproximando a realidade da aplicação judicial do direito no Brasil daquela própria do sistema de precedentes típico da tradição jurídica do *common law*. Essa circunstância mereceria destaque ainda maior na seara trabalhista, em que a jurisprudência extrapola o propósito integrativo e até mesmo supletivo das normas e recai no “próprio núcleo normativo”, nos termos delineados pelo Senado da República em suas informações (fl. 19

das informações senatoriais). Argumentou, outrossim, que tudo isso contribui para evidenciar a acentuada influência que normas sobre precedentes exercem sobre a o sistema processual como um todo, não se limitando a afetar aspectos de organização dos Tribunais, advindo daí a necessidade de evidenciar o limite efetivo que deve prevalecer entre a competência administrativa garantida aos tribunais, por força do artigo 96, inciso I, da Constituição Federal, e a competência normativa atribuída à União para legislar sobre direito processual e do trabalho, estabelecida pelo artigo 22 da Carta Republicana.

Em síntese, a AGU placitou todos os argumentos dos autores da ADC n. 62. Permita-se, aqui, uma provocação: fossem prestadas as informações sob os cuidados do atual titular da cadeira, Ministro Jorge Messias, teria sido esse o seu conteúdo? Eis uma dúvida que jamais se sanará.

O Ministério Público Federal, alfim, assim se manifestou:

AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE.DEMANDA AJUIZADA POR CONFEDERAÇÕES SINDICAIS. REQUISITO DA PERTINÊNCIA TEMÁTICA NÃO PREENCHIDO. ILEGITIMIDADE ATIVA. INEXISTÊNCIA DE CONTROVÉRSIA JUDICIAL RELEVANTE. NÃO CONHECIMENTO. MÉRITO. CONTRARIEDADE AOS ARTS. 1º, 2º, 5º-CAPUT-XXXV-LIV-LV e LXXVIII, 93-X e XI; 96-CAPUT e I-a, 97, 99-CAPUT e 103-A DA CONSTITUIÇÃO. IMPROCEDÊNCIA.

1. Preliminar. A legitimidade de confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional para ajuizar ações de controle concentrado de constitucionalidade depende da configuração, entre outros, do requisito da pertinência temática, que se traduz pela conformação de nexos entre a defesa de interesse próprio e específico da categoria ou classe e o objeto da demanda, confirmado pela referibilidade direta entre a norma questionada e o objeto social da autora da ação. Não se relacionando a norma questionada aos propósitos da representação classista das requerentes ou aos interesses próprios das categorias abrangidas, é de se reconhecer a ilegitimidade ativa.

2. Preliminar. É requisito para a propositura de ação declaratória de constitucionalidade a demonstração da existência de controvérsia judicial relevante sobre a constitucionalidade da norma objeto da ação. “A existência de uma única ação judicial [...], ainda que tenha como escopo a declaração de inconstitucionalidade da norma questionada, não tem aptidão para constituir controvérsia judicial em proporção relevante” (ADC 40-AgR/DF, Rel. Min. Dias Toffoli).

3. Mérito. Ofensa aos arts. 1º, 2º, 5º-caput-XXXV-LIV-LV e LXXVIII, 93-X e XI; 96-caput e I-a, 97, 99-caput e 103-A da Constituição configurada.

4. Na medida em que os dispositivos impugnados impõem, preordenam, condicionam e balizam o funcionamento dos órgãos internos dos tribunais do trabalho, mediante imposições procedimentais de atuação ou de abstenção para os órgãos competentes do TST e dos tribunais regionais do trabalho, no que diz respeito à estabilização de sua jurisprudência uniforme ou sumulada, afrontam ostensivamente os arts. 96-I-a e 99 da Constituição, por legislarem em âmbito normativo exclusivamente restrito aos regimentos internos desses tribunais, como consequência da sua independência orgânica, assegurada ao Poder Judiciário como um todo e a cada um de seus órgãos.

5. No ordenamento jurídico brasileiro, com exceção dos tribunais trabalhistas, todos os outros editam enunciados sumulares na forma e segundo requisitos estabelecidos em seus regimentos internos, pois se trata de seara normativa infensa à intervenção do Poder Legislativo (e também do Poder Executivo). A matéria é tipicamente regimental, a ser definida de forma autônoma e independente pelos tribunais.

6. O fator para a distinção de ramo do Poder Judiciário se afigura tanto mais contraditório se considerada a justificativa para a edição da norma: redução das “incertezas dos empregadores”, pois indubitavelmente a impossibilidade prática de edição, alteração e até mesmo cancelamento de verbetes sumulares de jurisprudência uniforme na Justiça do Trabalho, com um mínimo de celeridade, aumentará em grau exponencial a insegurança jurídica, não só relativamente aos empregadores, mas também às entidades sindicais, aos advogados, juízes, procuradores e principalmente aos trabalhadores, o que é diametralmente oposto ao art. 7º da Constituição e à própria exigência constitucional da existência de ramo especializado de justiça, cujo objetivo histórico e principiológico, amparado no ordenamento internacional, constitucional e legal, é a proteção dos hipossuficientes nas relações de trabalho.

7. Eventual entendimento pela constitucionalidade do procedimento exigido pela Lei 13.467/2017 significaria a autorização pelo Supremo Tribunal Federal para que o legislador, por simples lei ordinária, cuja aprovação independe da exigência de procedimento legislativo mais complexo e de quórum qualificado,

pudesse impor os mesmos procedimentos ao próprio STF e a todos os demais tribunais do país

8. Irrazoabilidade de procedimento evidenciada pelo cotejo dos procedimentos previstos para decisões vinculantes da Justiça do Trabalho em incidentes de resolução de recursos repetitivos, de assunção de competência, bem como para declaração de inconstitucionalidade de normas na via difusa, inclusive, do próprio art. 702-I-f-§§ 3º e 4º. Desproporcionalidade óbvia em comparação com as solenidades exigidas para a declaração de inconstitucionalidade em controle concentrado e para a aprovação de súmulas vinculantes pelo STF e até mesmo para o exercício do Poder reformador. - Parecer pela extinção do processo sem resolução do mérito por ilegitimidade ativa e por inexistência de controvérsia judicial relevante. No mérito, opina-se pela improcedência do pedido. Consequentemente, pelo indeferimento dos requerimentos cautelares.

Observe-se bem o argumento nuclear do parecer, que segue a linha lógico-kantiana que perfilávamos há pouco: *eventual entendimento pela constitucionalidade do procedimento exigido pela Lei n. 13.467/2017 e impresso ao novel art. 702 consolidado significaria, no limite, reconhecer a autorização, pelo Supremo Tribunal Federal, para que o legislador, por simples lei ordinária – cuja aprovação independe da exigência de procedimento legislativo mais complexo e de quórum qualificado –, pudesse impor os mesmos procedimentos ao próprio STF e a todos os demais tribunais do país*. Desnudava-se, afinal, o absurdo hermenêutico da tese, pintado em cores fortes pela Procuradoria Geral da República.

Felizmente, o relator de antanho, Ministro Ricardo Lewandowski, não se impressionou com os argumentos das partes autores (ou da AGU sob Jair Bolsonaro). Fundamentou seu voto no sentido de que, a partir de uma simples leitura do art. 702 da CLT, podia-se *“prima facie”* constatar que (i) não se cuida de direito material; (ii) não se trata de preceito que promova qualquer impacto direto sobre os interesses das requerentes ou mesmo nas atividades das empresas representadas por elas; (iii) as requerentes, por não possuírem legitimidade *“ad causam”* universal para as ações de controle abstrato (como ocorre com os partidos políticos, por exemplo), não poderiam levar ao Excelso Pretório debate tão estranho ao seu âmbito restrito de atuação institucional, política e social. Ponderou, nessa direção, ter o STF entendimento

consolidado de que as entidades sindicais de grau superior não detêm a legitimidade universal aparentemente pretendida, devendo haver pertinência temática entre seus objetos sociais e a norma atacada, o que tampouco se demonstrou devidamente. Assim, em face da referida e manifesta ilegitimidade “*ad causam*” das requerentes, julgou extinta a ação declaratória de constitucionalidade, sem resolução de mérito (RISTF, art. 21, § 1º), o que prejudicou a apreciação do próprio pedido liminar.

Semanas depois, todavia, essa decisão foi reformada, eis que o Tribunal, por maioria, deu provimento ao agravo interno e, reconhecendo a legitimidade ativa das requerentes, deu seguimento à ação declaratória de constitucionalidade, nos termos do voto do Ministro Roberto Barroso, redator para o acórdão, vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski e a Ministra Cármen Lúcia (sessão virtual de 17.9.2021 a 24.9.2021; acórdão de 5.10.2021).

Eis, pois, o atual estado da arte, uma vez que, até este momento,¹⁰ não houve o julgamento de mérito da ADC n. 62/DF. Atente-se, porém, a que, diante do julgamento do mérito da *ADI 6188/DF* – em que se reconheceu a *inconstitucionalidade do inciso I, alínea “f” e parágrafos 3º e 4º do art. 702 da Consolidação das Leis do Trabalho* –, resta evidente que a ADC n. 62 perdeu seu objeto.

Lancemos, então, um breve olhar sobre a ADI 6188.

5 A ADI n. 6188/DF e a discussão sobre a inconstitucionalidade do art. 702, inciso I, alínea “f”, da Consolidação das Leis do Trabalho, e dos seus parágrafos 3º e 4º, na redação da Lei n. 13.467 de 2017

Diante do próprio entendimento perfilhado nos autos da ADC n. 62, o Procurador Geral da República ajuizou, em 5/7/2019, ação direta de inconstitucionalidade ajuizada pela Procurador-geral da República, com pedido de medida cautelar, em face da alínea “f” do inciso I e dos parágrafos 3º e 4º, todos do art. 702 do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), alterada e incluídos, respectivamente, pelo art. 1º da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, sendo todos dispositivos que fixam procedimento e regras para o estabelecimento e a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme pelos tribunais do trabalho (Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho).

¹⁰ Fevereiro de 2024.

Referida petição requereu a distribuição por prevenção, diante da relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, para processamento e julgamento conjunto com a ADC 62/DF, ante a identidade de objetos.

O principal argumento da inconstitucionalidade, nesse caso, foi a afronta direta e ostensiva aos princípios da separação dos poderes e da independência orgânica dos tribunais, para além de se apresentarem como alterações legislativas irrazoáveis e desproporcionais aos fins visados, i.e., combater o *“ativismo judicial frequentemente praticado pelos tribunais trabalhistas”*, conforme parecer do então relator do Projeto de Lei n. 6.787/2016, Deputado Rogério Marinho (atual líder da oposição no Senado da República), quando tramitava na Câmara dos Deputados. Leia-se:

[...] Art. 702 As mudanças sugeridas em relação ao art. 702 baseiam-se no já mencionado ativismo judicial frequentemente praticado pelos tribunais trabalhistas. São inúmeras as decisões contidas em enunciados de jurisprudência do TST que interpretam além do que prevê a lei, ou até mesmo contra a lei, em muitos casos, das quais podemos suscitar como exemplos o pagamento integral do intervalo intrajornada gozado apenas parcialmente (Súmula n. 437), a já citada ultratividade das normas coletivas (Súmula n. 277), a estabilidade provisória de empregada gestante em contrato de trabalho por tempo determinado (Súmula n. 244), pagamento em dobro das férias fracionadas irregularmente e cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade (Precedentes do TST), entre tantos outros. Assim, com a redação dada ao art. 702 da CLT, pretendemos limitar as interpretações ampliativas, e em alguns casos criativas, por parte do TST. As sugestões pretendem implementar requisitos mínimos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência, tomando por base procedimentos já previstos no Código de Processo Civil e para o STF. Essa é mais uma medida que visa a garantir maior segurança jurídica nas relações de trabalho, pois reduzirão as incertezas dos empregadores quanto a possíveis interpretações indevidas das normas trabalhistas.[...] ^{11, 12)}

11 Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 20 maio 2019.

12 VIANA, 2008.

Outro argumento importante apresentado na exordial foi o de que inexistem regras de procedimento homólogas ou análogas às fixadas no novel art. 702, I, "f", e §§ 3º e 4º, da CLT, seja no âmbito do processo civil codificado (CPC/2015, arts. 926 e seguintes), seja em âmbito procedimental do próprio STF – em relação às súmulas não vinculantes (Constituição, art. 103-A; Lei 11.417/2006; RISTF, arts. 354-A e seguintes) – ou de qualquer outro tribunal do país. Cuida-se, ao revés, de normas de procedimento exclusivamente direcionadas à Justiça do Trabalho, em inescusável ataque ao núcleo essencial da autonomia dos tribunais, porque o Poder Legislativo se imiscuiu em recinto reservado aos regimentos internos desses órgãos (Constituição, arts. 96, I, "a", e 99, caput); ademais, ao pretender regular matéria "*interna corporis*" do Poder Judiciário, malferiu o princípio da separação e da harmonia entre os poderes da República (Constituição, art. 2º).

A PGR alegou que, com efeito, para a existência de independência objetiva e orgânica dos tribunais judiciais em relação aos demais poderes, faz-se imprescindível a garantia de uma estrutura jurídica que permita ao órgão não sucumbir às pressões e influxos do Executivo e do Legislativo. É dizer, ao Poder Judiciário incumbe estabelecer autonomamente as balizas de seu funcionamento interno, sem ingerências externas. E é assim porque as funções atípicas dos poderes da República não existem como um fim – como, neste caso, a função administrativa de autorregulação dos tribunais –, mas são instrumentos, justificam-se na própria função típica e nela encontram o seu fundamento constitucional.

Agregou ainda, a esse propósito, que, no Poder Judiciário, observa-se uma crescente importância do desempenho judicial dessas ditas funções atípicas, mormente pela especial posição do Judiciário quanto à separação e à neutralidade política em face dos demais, do que decorre um necessário afastamento do Legislativo e do Executivo, por um lado, e lhe retira, por outro, a possibilidade de influir previamente em opções políticas. Reforçou sua argumentação reportando os fundamentos de Orlando Viegas Martins Afonso (2004, p. 92-95, citado na petição inicial da ADI 6188) em obra específica sobre a independência do Poder Judicial, no sentido de que:

- a) a independência constitui elemento caracterizador da jurisdição e elemento de referência do Estado de Direito;
- b) garantir a independência dos juízes significa, por um lado, colocá-los ao abrigo das ordens, diretivas ou orientações de outros poderes do Estado (em particular do Governo ou do

Parlamento), e por outro obstar uma organização judiciária de tipo hierárquico ou subordinado, em que grasse a sujeição dos juízes a ordens, diretivas ou orientações de magistrados de grau mais elevado;

- c) a instauração de um modelo de autogoverno do Poder Judiciário – como há no Brasil, sob a autoridade constitucional do Conselho Nacional de Justiça (CRFB, arts. 93, I-A, e 103-B) – tem como significado a libertação da condução dos assuntos judiciais da esfera do Executivo, colocando-a fora do seu controle, e o reforço da independência dos juízes, quer no plano externo, na medida em que os subtrai da influência dos governos, quer no plano interno, diminuindo o poder hierárquico das jurisdições superiores; e
- d) no Estado de Direito a magistratura deve ser dotada de um sistema de governo próprio que evite o “mandarinato” dos juízes, favoreça uma certa coordenação com os representantes da soberania popular e ofereça garantias de independência e de não manipulação.

Em relação à jurisprudência do STF, apontou o acórdão prolatado na ADI 1105-MC/DF, Rel. Min. Paulo Brossard, que tratou da diferenciação jurídico-constitucional entre o espaço normativo da lei e o do regimento interno dos tribunais na Constituição, e os limites entre âmbitos de incidência da reserva legal e os reservados à deliberação normativa dos tribunais, para assim explicar a natural dificuldade de se fixar as divisas entre o que compete ao legislador disciplinar e o que incumbe ao tribunal dispor. No entanto, observou que, no caso em testilha, os dispositivos impugnados impõem, preordenam, condicionam e balizam o funcionamento dos órgãos internos dos tribunais do trabalho, com ordens procedimentais de atuação ou abstenção para os órgãos competentes do TST e dos tribunais regionais do trabalho, no que diz respeito à estabilização de sua jurisprudência uniforme ou sumulada, afrontando ostensivamente os arts. 96, I, “a”, e 99 da Constituição, eis que, a rigor, legislaram em âmbito normativo exclusivamente restrito aos regimentos internos desses tribunais, como consequência da sua independência orgânica, assegurada ao Poder Judiciário como um todo e a cada um de seus órgãos. Sugeriu, com isso – e com integral razão –, que a hipótese versada estaria fora de qualquer dúvida razoável quanto aos limites da atuação do Poder Legislativo em relação à organização dos tribunais brasileiros.

Outro aspecto importante abordado na exordial é o de que a imposição constante do art. 702, I, "f", da CLT modificada – ao dispor que, para aprovação ou revisão de súmulas ou enunciados de jurisprudência uniforme, seria necessário quórum altamente qualificado nos tribunais do trabalho ("voto de pelo menos dois terços de seus membros") – manifestamente objurga os arts. 93, XI, e 97 da Constituição, além da própria Súmula Vinculante 10 do STF, pois, se para a própria declaração judicial de inconstitucionalidade de lei ou de atos normativos requer-se constitucionalmente o "voto da maioria absoluta de seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial", obviamente é desproporcional e irrazoável, como corolário do princípio maior da supremacia constitucional, um quórum de 2/3 (dois terços) para a edição de um mero enunciado sumular, que é desprovido de caráter vinculante e, na grande maioria dos casos, não afastará a presunção de constitucionalidade de normas inferiores.

Defendeu a PGR, outrossim, que a irrazoabilidade do art. 702, I, "f" da CLT é tão patente, à luz do art. 97 da Constituição e da Súmula Vinculante 10 do STF, que o próprio órgão especial de um tribunal do trabalho instituído regimentalmente poderia declarar, em incidente específico e mediante voto da maioria absoluta de seus membros, a inconstitucionalidade do dispositivo celetário em referência, para em seguida alterar, nos termos do seu regimento (e não da "lei" em sentido formal), a sua jurisprudência sumulada e não vinculante. De fato, o Plenário do TST apreciou a constitucionalidade da norma atacada, porque se tratava de inegável questão prejudicial para o intento daquela corte de adequar a sua jurisprudência às recentes decisões do STF e à própria reforma trabalhista (em especial para fins de cancelamento de verbetes com ela incompatíveis); e só não o fez antes em razão da propositura da ADC 62/DF, que preordenou o adiamento da decisão definitiva nos autos da Arguição de Inconstitucionalidade n. 696-25.2012.5.05.046330, como dito alhures.

A exordial, em síntese, escancarou o excesso legislativo e o rigor desproporcional entre o artigo cuja constitucionalidade se atacava e as exigências para a alteração da própria Constituição: o quórum de dois terços é superior ao necessário para alteração da *Lex legum* (CRFB, art. 60, §2º), o que, por si só, patenteia o abuso legislativo.

A ADI foi originalmente distribuída ao Ministro Dias Toffoli, que não acolheu a cautelar e determinou o encaminhamento dos autos ao Ministro Relator Ricardo Lewandowski que, entrevendo a relevância social da matéria, recomendou a adoção do rito previsto no art. 10 da

Lei n. 9.868/1999 e requereu informações e a oitiva da Advogada-Geral da União e da própria Procuradora-Geral da República.

Em sessão virtual do Plenário de 11 a 21 de agosto de 2023, a ação foi julgada *procedente* para declarar a inconstitucionalidade do art. 702, I, "f", e de seus §§ 3º e § 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/1943), na redação que lhe deu a Lei n. 13.467/2017, restando prejudicada, portanto, a análise do pedido de liminar. Restaram vencidos os Ministros Gilmar Mendes, Dias Toffoli, Luiz Fux, Roberto Barroso e André Mendonça. Eis a ementa do julgado, com a tese vencedora:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. MEDIDA CAUTELAR. REDAÇÃO DO ART. 702, I, F e §§ 3º e 4º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (DECRETO-LEI 5.452/1943), CONFERIDA PELA LEI 13.467/2017. ESTABELECIMENTO DE PARÂMETROS PARA EDIÇÃO, REVISÃO OU CANCELAMENTO DE SÚMULAS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. FUNÇÃO ATÍPICA LEGISLATIVA DO PODER JUDICIÁRIO. OFENSA AOS PRINCÍPIOS DA SEPARAÇÃO DOS PODERES E DA AUTONOMIA DOS TRIBUNAIS. PRECEDENTES. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. ANÁLISE DA LIMINAR PREJUDICADA.

I - A cada Poder é conferida, nos limites definidos pela Constituição, parcela de competência de outro Poder, naquilo que se denomina exercício atípico de atribuições.

II - Os arts. 96 e 99 da Carta Política conferem ao Judiciário dois espaços privativos de atuação legislativa: a elaboração de seus regimentos internos (reserva constitucional do regimento) e a iniciativa de leis que disponham sobre sua autonomia orgânico-político-administrativa (reserva constitucional de lei).

III - É vedada ao Congresso Nacional a edição de normas que disciplinem matérias que integram a competência normativa dos tribunais.

IV - O modelo brasileiro de observância obrigatória aos precedentes judiciais, ou *stare decisis*, foi inaugurado pelo novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015), segundo o qual os tribunais editarão enunciados de súmula correspondentes à sua jurisprudência dominante, nos termos fixados nos respectivos regimentos internos.

V - De acordo com jurisprudência pacífica do STF, os regimentos internos dos tribunais são fonte normativa primária, porquanto retiram da Constituição a sua fonte de validade.

IV - Os tribunais que integram a Justiça do Trabalho são órgãos do

Poder Judiciário, assim como todas as demais cortes do País, a teor do art. 92 da Lei Maior.

V - Os dispositivos legais impugnados impõem condicionamentos ao funcionamento dos Tribunais do Trabalho, conflitando com o princípio da separação dos poderes e a autonomia constitucional de que são dotados, de maneira a esvaziar o campo de discricionariedade e as prerrogativas que lhes são próprias, em ofensa aos arts. 2º, 96 e 99, da Carta Magna.

VI - “O ato do julgamento é o momento culminante da ação jurisdicional do Poder Judiciário e há de ser regulado em seu regimento interno, com exclusão de interferência dos demais Poderes” (ADI 1.105- MC/DF, Rel. Min. Paulo Brossard).

VII - A concepção contemporânea de jurisdição em nada se compara à atividade de um Judiciário do passado no qual o juiz era um mero *bouche de la loi*, ou seja, um simples intérprete mecânico das leis, pois hoje sua principal função é a de dar concreção aos direitos fundamentais, compreendidos em suas várias gerações.

IX - Atentos às novas dinâmicas sociais, os magistrados não podem ser engessados por critérios elencados por um Poder exógeno, isto é, o Legislativo, que se arroga o direito “de fixar um padrão de uniformidade e estabilidade no processo de elaboração e alteração de súmulas, em homenagem ao princípio da segurança jurídica”.

X – Ação julgada procedente para declarar a inconstitucionalidade do art. 702, I, f, §§ 3º e 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/1943), na redação que lhe conferiu a Lei 13.467/2017.

No dia 3 de novembro de 2023, o acórdão transitou em julgado. Examinemos os seus conteúdos com as necessárias lentes críticas.

6 O art. 702 e a violação da teleologia do Direito do Trabalho, material e processual, sob as lógicas do direito social¹³

Desdobrando as considerações inaugurais deste estudo, cabe afirmar que o Direito reproduz o capital na perspectiva da exploração do trabalho para gerar riquezas em favor de quem não sobrevive a partir do próprio trabalho, mas às expensas dos fenômenos de apropriação do capital. O papel do Direito, nesse contexto, é o de

¹³ Cf., a propósito de alguns dos conteúdos desta seção, Monteiro, 2015.

criação de estruturas que favoreçam o desenvolvimento desse modelo de sociedade, tal qual o direito de propriedade e as relações alicerçadas numa lógica contratual.

Esse modelo de capitalismo – porque há outros – conduziu a duas guerras mundiais e ao agravamento das condições sociais de grandes contingentes populacionais, o que levou a uma reação teórico-discursiva no campo acadêmico e legislativo. Propôs-se, notadamente ao longo do século XIX e sobretudo na sua viragem para o século XX, a reorganização desse modelo de sociedade pela ótica do direito social (que, diga-se claramente, não rompe com o modo capitalista de produção, mas apenas o propõe menos desumanizado). Sob tal ótica, o contrato deixa de ser um instrumento celebrado entre pessoas pressupostamente iguais e livres; cabe reconhecer, ao revés, a natural e potencial desigualdade entre as pessoas e a consequente intervenção estatal nessa seara, para reequilibrar juridicamente partes economicamente assimétricas. Trata-se de uma dimensão importante do denominado *dirigismo contratual* (que, ademais, não é uma exclusividade do Direito do Trabalho), incumbindo ao Direito – e, portanto, às leis e aos tribunais – um relevante papel de organização do modelo de produção capitalista, apesar de seus fundamentos eminentemente liberais. Noutras palavras, embora tenham sido preservados institutos e fenômenos inerentes ao sistema capitalista – como, no caso, o direito de propriedade, o conceito de contrato e a dominância do capital em relação ao trabalho –, engendrou-se, por meio do direito social, mínimas condições jurídicas para a construção de uma sociedade mais justa. Nesse sentido, aliás, bem se pode dizer que o direito social não é propriamente um “ramo” do Direito, mas, ao revés, uma perspectiva lógico-temporal-histórica de ressignificação do aparato jurídico, tendente à superação da ideologia liberal pura e à instalação de uma racionalidade social que impeça a desumanização das relações contratuais (especialmente as economicamente assimétricas).

Daí porque, a rigor, Direito Civil e Direito do Trabalho não se “opõem”, como suporia um estudante mais incauto. O Direito Civil, tal qual o Direito do Trabalho (e, por ele, o Direito Processual do Trabalho), não pode ser pautado por uma lógica estritamente liberal. O civilismo contemporâneo bem o demonstra, expandindo conceitos com o de interesses metaindividuais e o de função social da propriedade, do contrato e da empresa.

A viragem do século XX para o século XXI, porém, conheceu algo diverso, no sentido de uma “paleoprivatização” do Direito do Trabalho,

mercê das tendências neoliberais que inspiraram o pensamento econômico no último quartel do século passado. Esse pendor alcançou a sua máxima potência a partir do *impeachment* de Dilma Rousseff e da instauração do governo de Michel Temer, quando se fez tramitar e aprovar, em tempo recorde, a Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Ao basear alterações legislativas *"in pejus"* na necessidade de adequar a legislação às "novas relações de trabalho", sub-reptícia e implicitamente circunscrevendo os direitos trabalhistas à era fordista, o discurso neoliberal equivoca(-se) e engana(-se), na medida em que essas "novas relações" não se despregam do modo capitalista de produção e de suas mazelas; e, logo, seguem a reclamar uma tutela especial do Estado. São, porém, típicas de um segundo estágio na formação do modelo de produção capitalista, baseado no conflito entre capital e trabalho como essência da sociedade de classes (Souto Maior, 2013) (embora já não se possam compreender as "classes" como outrora as conceberam, de modo quase monolítico, Marx e Engels (2005). Isso porque, ao analisar a história recente da humanidade, percebe-se bem que aquilo que veio após o feudalismo, superando-se um longo período de transição, foi o próprio modo capitalista de produção; e, apesar das releituras mais abstratas ou fugidias (como aquelas que idealizam a chamada pós-modernidade), esse estágio da modernidade decerto ainda não foi superado. E, se é assim, uma vez que o capitalismo é pautado no trabalho livre e assalariado, é indene de dúvidas – mesmo na perspectiva puramente capitalista – que a manutenção dos direitos trabalhistas conquistados é mais do que devida, não apenas por imperativos éticos ou jurídicos (são, afinal, direitos radicados no capítulo constitucional dos direitos sociais fundamentais), mas também por um imperativo genuinamente econômico: sem mínima contenção, os mecanismos exploratórios próprios do modo capitalista de produção são autodestrutivos, precipitando crises cíclicas cada vez mais frequentes e potentes.

Insista-se nisto: os direitos trabalhistas são frutos inexoráveis das lutas sociais travadas no imo do próprio capitalismo, ganhando sentido único nesse contexto; são, portanto, *estruturais* no âmbito da própria sociedade capitalista. Consequentemente, quaisquer argumentações no sentido do "fim dos empregos" e da necessidade de alteração da legislação trabalhista diante da (pós-) modernidade ou das contingências da chamada acumulação flexível (substituindo o modelo fordista novecentista) de produção não passam de engodo retórico.

Tais argumentos se reinventam, aprimoram-se, mas não deixam de ser falaciosos: buscam a flexibilização dos direitos trabalhistas, a precarização das condições de trabalho e a regressividade social, ao arrepio do princípio da vedação do retrocesso, de que se extrai o vetor unidirecional de evolução da legislação social: o direito social caminha sempre no sentido de garantia da melhoria da condição social do trabalhador (veja-se, quanto a isso, o próprio art. 7º da CRFB, caput, *in fine*). E nisto não há qualquer leitura “revolucionária”: basta reconhecer, na norma-princípio em questão, a sua natureza de “*Optmierungsgebot*” (= mandado de otimização), na célebre dicção alexyana. (Alexy, 1996, *passim*).

Dito de outro modo, o Direito do Trabalho surge como ferramenta de manutenção do modo capitalista de produção, ainda que também seja instrumento de humanização das relações de trabalho. É, a um tempo, fiador e devedor. E em igual direção, mas no aspecto processual (*supra*), o processo judiciário do trabalho deve se inserir como um canal para concretizar esse projeto de organização do modo capitalista de produção na perspectiva do direito social, o que significa, por um lado, assegurar mínima concreção e efetividade aos direitos trabalhistas (Souto Maior, 2013), específicos e inespecíficos; mas, por outro, a própria legitimação estatal da subserviência contratual própria das relações de trabalho.

Em termos jurídicos, essa correlação manifesta-se pela inevitável *comunicação normativa* que o sistema oferece: os princípios e os valores que informam o direito social transferem-se do Direito do Trabalho para o processo do trabalho, que também se pauta por uma lógica de *proteção* das partes hipossuficientes, revelando-se como vereda privilegiada para que os direitos laborais materiais tenham chance de ser efetivados. O papel do juiz do Trabalho, nesse contexto, é o da compreensão do conflito juridicamente posto a partir da sua ontologia primeira, i.e., tal como ela se põe na realidade do trabalho; e, a partir disso, deve-se buscar a melhor reconstrução possível dos fatos subjacentes para, em contrapartida, aplicar melhor o direito, coletiva ou individualmente. Nessa direção, o conceito de processo não pode ser o de um instituto criado para produzir um resultado qualquer; ao revés, o processo do trabalho busca dar efetividade ao direito social de índole material (donde se extrai, ademais, nosso conceito de *devido processo laboral*). A jurisdição, nesse sentido, é uma função estatal de *tutela de direitos*, muito mais do que uma função de segurança jurídica ou econômica.

A delimitação da *competência material* dos órgãos jurisdicionais trabalhistas é, nesse ponto, uma tarefa cognitiva de imprescindível relevância. Dita, afinal, a medida da proteção dos indivíduos e das coletividades laborais pelos agentes estatais constitucionalmente designados para protegê-los. E isso nos leva a concluir que todos os esforços para malbaratar e desconstruir a competência da Justiça do Trabalho são, afinal, estratégias – conscientes ou não – de efetiva regressão da proteção social trabalhista historicamente estabelecida no território nacional.

Compreendamos melhor isso, agora na perspectiva da norma jurídica.

7 O art. 702 da CLT e suas inconstitucionalidades: fundamentos adicionais. Discriminação, desproporcionalidade e interferência

Partindo-se da premissa de que o processo do trabalho perfaz o caminho necessário, em nível de *“ultima ratio”*, para que o Direito do Trabalho conforme e transforme a realidade social, o artigo 702, I, “f”, da CLT e seus parágrafos 3º e 4º da CLT contribuíam decisivamente para a quebra dessa sistemática, dificultando a satisfação do bem da vida ao impedir a elaboração de jurisprudência que possa acelerar os julgamentos judiciais e, no limite, preencher as lacunas ontológicas e axiológicas da legislação. Daí, *“ab initio”*, a sua latente inconstitucionalidade.

Nesse sentido, há que se concordar *“in totum”* com os argumentos trazidos na petição inicial da ADI 6188 – e, logo, com a patente inconstitucionalidade do art. 702, inciso I, alínea “f” e parágrafos 3º e 4º, da CLT (na redação da Lei n. 13.467 de 2017) –, mercê das implacáveis agressões a normas-princípios constitucionais que as mudanças legislativas promoveram. Essas violações podem ser sistematizadas a partir de três eixos semânticos, que passamos a desdobrar.

A uma, a inconstitucionalidade assenta-se no **tratamento discriminatório dado à Justiça do Trabalho em relação aos demais tribunais.**

Diga-se, em caráter proemial, que *“pessoas jurídicas e instituições em geral podem, sim, ser discriminadas, a ponto de se reconhecer violação ao próprio art. 3º, IV, e 5º, XLI, da Constituição da República; e é assim porque o nosso sistema constitucional não repulsa, em absoluto, a possibilidade de que pessoas jurídicas e instituições titularizem direitos constitucionais fundamentais, desde que compatíveis com a sua condição. A esse propósito, aliás, nenhum tribunal enfrentou o*

tema com a mesma solidez e precisão que o *Bundesverfassungsgericht* alemão, entre as décadas de quarenta e sessenta do século XX, à luz do que dispõe o artigo 19, 3, da GG (no sentido de que “[d]ie Grundrechte gelten auch für inländische juristische Personen, soweit sie ihrem Wesen nach auf diese anwendbar sind”). Assim, sobre a aplicabilidade, às pessoas jurídicas de direito privado, dos direitos fundamentais compatíveis com a sua natureza, vale conferir a jurisprudência firmada, p. ex., em *BVerfGE 3, 383 [390]* (ref. artigo 3º, 1, da GG), e *BVerfGE 4, 7 [12 e 17]* (ref. artigo 14 da GG). Já quanto às pessoas jurídicas de direito público, o *BVerfG* decidiu que os direitos fundamentais não lhe são aplicáveis, quando realizam funções públicas; cf., por todos, *BVerfGE 21, 362* (reclamação constitucional do Instituto Estadual de Seguro de Westfalia, um dos titulares do *Sozialversicherungsträger* alemão; a reclamação não foi admitida, por ausentes os pressupostos do artigo 19, 3, da GG). Cf., ainda, *BVerfGE 15, 256 [262]*: o Estado não pode ser, ao mesmo tempo (numa mesma função), destinatário e titular de direitos fundamentais. No Brasil, em sentido semelhante ao artigo 19, 3, da GG, dispõe o artigo 52 do NCC: “*Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos de personalidade*”. Há que buscar, pois, parâmetros hermenêuticos similares àqueles hauridos do artigo 19, 3, da GG (“[...] *soweit sie ihrem Wesen nach auf diese anwendbar sind*”) para operacionalizar, no caso brasileiro, a aplicação do preceito quanto às pessoas jurídicas (inclusive as de direito público, se o caso). Mas o dado essencial é este: *pessoas jurídicas podem ser agredidas em seus direitos fundamentais*.

Pois bem. Em relação à hipótese sob análise, cabe ponderar que, inexistindo procedimentos e regras homólogas ou análogas às fixadas no novel art. 702, I, “f”, e §§ 3º e 4º da CLT, seja no âmbito do processo civil codificado (CPC/2015, arts. 926 e seguintes), seja em âmbito procedimental do TST (ou em quaisquer outros tribunais do país), especialmente em relação às súmulas não vinculantes (Constituição, art. 103-A; Lei 11.417/2006; 12 RISTF, arts. 354-A e seguintes), algo é certo: *estamos a testemunhar a edição de normas de contenção exclusivamente direcionadas à Justiça do Trabalho, que a discriminam como instituição* (Constituição, arts. 3º, IV, e 5º, XLI); *que atentam contra o núcleo essencial da autonomia dos tribunais*, invadindo os umbrais dos regimentos internos (Constituição, arts. 96, I, “a”, e 99, caput); e, nessa direção, *que pretendem regular matéria “interna corporis” do Poder Judiciário*, o que fere o princípio da separação e da harmonia dos poderes (Constituição, art. 2º).

Mas não é só. A duas (e a três), a inconstitucionalidade também se assenta na **violação aos princípios (explícitos) da separação dos poderes e da independência orgânica dos tribunais**, bem como na **violação dos princípios (implícitos) da razoabilidade e da proporcionalidade** (aspectos que, agora sim, foram muito bem desdobrados na “*causa petendi*” da ADI 6188). Se não, vejamos.

Concordamos com os argumentos lançados na exordial da ADI n. 6.188/DF no sentido de que – dizia-se *supra* – os dispositivos impugnados, a saber, artigo 702, I, “f”, e §§ 3º e 4º da CLT,

impõem, preordenam, condicionam e balizam o funcionamento dos órgãos internos dos tribunais do trabalho, com ordens procedimentais de atuação ou abstenção para os órgãos competentes do TST e dos tribunais regionais do trabalho, no que diz respeito à estabilização de sua jurisprudência uniforme ou sumulada, afrontando ostensivamente os arts. 96-I-a e 99 da Constituição, por legislarem em âmbito normativo exclusivamente restrito aos regimentos internos desses tribunais, como consequência da sua independência orgânica, assegurada ao Poder Judiciário como um todo e a cada um de seus órgãos.

A petição inicial ainda chama a atenção para o fato de que a imposição constante do art. 702, I, “f”, da CLT – a exigir, para aprovação ou revisão de súmulas ou enunciados de jurisprudência uniforme, quórum altamente qualificado nos tribunais do trabalho (“voto de pelo menos dois terços de seus membros”) – excede os limites impostos pelos arts. 93, XI, e 97 da Constituição, como ainda objurga o próprio teor da Súmula Vinculante 10 do STF: se a declaração judicial de inconstitucionalidade de lei ou de atos normativos pelo STF basta o “voto da maioria absoluta de seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial”, como corolário do princípio maior da supremacia constitucional, obviamente

é exagerado e irrazoável o quórum de 2/3 (dois terços) para a edição de um enunciado desprovido de caráter vinculante e que, na grande maioria dos casos, não afastará a presunção de constitucionalidade de normas inferiores.

E, de resto,

o procedimento no âmbito do TST acerca da afetação de recursos repetitivos, da suspensão obrigatória de processos nos tribunais do trabalho que versem sobre o mesmo tema e da adoção de decisão vinculante aplicável a todos esses processos (sem prejuízo de submissão da questão constitucional ao STF) é muito mais simples que o mero cancelamento de um verbete que esteja em desconformidade com alguma alteração legislativa e que possa implicar insegurança jurídica, o que, indubitavelmente, constitui uma iniquidade,

valendo o mesmo raciocínio para o próprio incidente de assunção de competência (a cuja decisão se sujeitam cogentemente todos os juízes e tribunais do trabalho, *ut art. 927 do CPC c.c. arts. 769 da CLT e 15 do CPC*).

Noutras palavras, no ordenamento jurídico brasileiro, com exceção dos tribunais trabalhistas, todos os outros estariam “livres” para editar enunciados sumulares na forma e segundo requisitos estabelecidos em seus regimentos internos, sem interferências do Poder Legislativo ou do Poder Executivo. Isso tanto viola a *isonomia constitucional* entre os órgãos e ramos do Poder Judiciário nacional (*supra*) como também subverte a independência entre os poderes da República (*infra*), já que essa matéria é tipicamente regimental, a ser definida de forma autônoma e independente pelos tribunais. Eis, na dicção da própria ADI,

uma discriminação sem qualquer fator de *discrímen* justificável, já que a Justiça Especializada e seus órgãos integram o Poder Judiciário brasileiro (art. 92-II-A e IV; arts. 111 a 116) e devem gozar de idêntica autonomia e independência.

É precisamente como pensamos.

Observe-se que, se o aspecto da discriminação institucional terminou secundarizado pela Procuradoria Geral da República na ADI 6188, *ele está presente* nas razões de pedir. Logo, espera-se que, em algum momento, o STF sinta-se instado a voltar ao tema. Mas sigamos.

O art. 96 da Constituição Federal consagrou, no inciso I, alínea “a”, a competência privativa dos tribunais para eleger seus órgãos diretivos e elaborar seus regimentos internos, com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes, dispondo sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos. Nessa direção integra o núcleo duro da sua

independência funcional e também da sua autonomia administrativa a prerrogativa de definir “*interna corporis*” os ritos para a edição de súmulas e orientações jurisprudenciais. E nem se diga que o próprio artigo 96 ressalvou as “normas de processo”, porque, a rigor, os ditames introduzidos pela Lei n. 13.467/2017 no bojo do art. 702 celetário não são propriamente preceitos de natureza processual – i.e., ditames aptos a *criar, modificar ou extinguir situações jurídico-processuais subjetivas* (poderes, deveres, faculdades, ônus ou mesmo – como entendemos (Feliciano, 2016, *passim*) contrariando a doutrina dominante – direitos subjetivos públicos) –, mas meros preceitos *procedimentais*.

A exordial na ADI 6188, aliás, embasou-se também no inteiro teor do voto do Ministro Paulo Brossard nos autos da ADI 1.105-MC/DF – depois reiterado no voto condutor da ADI 2970/DF (rel. Min. Ellen Gracie, Tribunal Pleno, DJ de 12 mai. 2006) –, explicitando os limites entre âmbitos de incidência da reserva legal e os reservados à deliberação normativa dos tribunais (e demonstrando como os novos teores do art. 702 da CLT violentavam esses últimos e excediam irrazoavelmente os primeiros). Leia-se:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. Inciso IX, do art. 7º, da Lei 8.906/94 (Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil), que pospõe a sustentação oral do advogado ao voto do relator. Liminar. Os antigos regimentos lusitanos se não confundem com os regimentos internos dos tribunais; de comum eles têm apenas o nome. Aqueles eram variantes legislativas da monarquia absoluta, enquanto estes resultam do fato da elevação do Judiciário a Poder do Estado e encontram no Direito Constitucional seu fundamento e previsão expressa. O ato do julgamento é o momento culminante da ação jurisdicional do Poder Judiciário e há de ser regulado em seu regimento interno, com exclusão de interferência dos demais Poderes. A questão está em saber se o legislador se conteve nos limites que a Constituição lhe traçou ou se o Judiciário se manteve nas raiais por ela traçadas, para resguardo de sua autonomia. Necessidade do exame em face do caso concreto. A lei que interferisse na ordem do julgamento violaria a independência do judiciário e sua conseqüente autonomia. Aos tribunais compete elaborar seus regimentos internos, e neles dispor acerca de seu funcionamento e da ordem de seus serviços. Esta atribuição constitucional decorre de sua independência em relação aos Poderes Legislativo e Executivo. Esse poder, já exercido sob a Constituição de 1891, tornou-se expresso na

Constituição de 34, e desde então vem sendo reafirmado, a despeito, dos sucessivos distúrbios institucionais. A Constituição subtraiu ao legislador a competência para dispor sobre a economia dos tribunais e a estes a imputou, em caráter exclusivo. Em relação à economia interna dos tribunais a lei é o seu regimento. O regimento interno dos tribunais é lei material. Na taxinomia das normas jurídicas o regimento interno dos tribunais se equipara à lei. A prevalência de uma ou de outro depende de matéria regulada, pois são normas de igual categoria. Em matéria processual prevalece a lei, no que tange ao funcionamento dos tribunais o regimento interno prepondera. Constituição, art. 5º, LIV e LV, e 96, I, a. Relevância jurídica da questão: precedente do STF e resolução do Senado Federal. Razoabilidade da suspensão cautelar de norma que alterou a ordem dos julgamentos, que é deferida até o julgamento da ação direta.

De resto, a PGR apontou, nas novas regras do art. 702 da CLT –para além do que já assinalado –, contrariedade aos arts. 5º, XXXV, LIVLV e LXXVIII, 93. X e XI, 97 e 103-A, todos da CRFB.

Os fundamentos delineados na ADI 6188 bem demonstram, enfim, o pleno acerto de ambas as decisões *supra* examinadas – a do TST e a do STF –, entendendo pela inconstitucionalidade do artigo 702, I, “f”, e §§ 3º e 4º, da CLT, na redação da Lei n. 13.467/2017. Os arts. 96 e 99 da CRFB, a rigor, conferem ao Poder Judiciário dois espaços *privativos* de atuação legislativa: o da elaboração de seus regimentos internos (reserva constitucional do regimento) e o da iniciativa de leis que disponham sobre sua autonomia orgânico-político-administrativa (reserva constitucional de lei). Consequentemente, não caberia ao Poder Legislativo interferir nesses espaços.

8 Considerações finais

Nas primícias de 2024, após dezenas de decisões do Excelso Pretório e um exauriente debate doutrinário, no campo acadêmico e também na esfera associativo-institucional (vejam-se, p. ex., as teses aprovadas por ocasião da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho¹⁴),

14 A 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada no segundo semestre do ano de 2018, foi um evento promovido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, sob a presidência do 1º autor deste estudo, em parceria com diversas outras entidades da sociedade civil (ANPT, SINAIT, ABRAT etc.), que reuniu mais de seiscentos juizes, procuradores e auditores fiscais do Trabalho, além de advogados, professores universitários, pesquisadores e

já não será estranho a ninguém afirmar que a Lei n. 13.467/2017 – ou “Reforma Trabalhista” – veio a lume, nos desterros normativo-liberais do governo Michel Temer, com três objetivos claros, conquanto nem sempre explícitos:

- a) dinamizar o mercado de trabalho brasileiro pela redução do “custo Brasil” e assim promover, com o barateamento dos postos de trabalho no país, uma suposta vantagem competitiva para a empresa brasileira (ou com atividades em território brasileiro);
- b) reduzir a “litigiosidade trabalhista”! (i.e., diminuir o número de ações ajuizadas nos órgãos da Justiça do Trabalho por meio da criação de obstáculos econômicos para o acesso àqueles órgãos); e
- c) potencializar o sentimento público de “segurança jurídica” no campo laboral, favorecendo o ambiente de negócios no Brasil e oportunizando novos investimentos com novos postos de trabalho.

As alterações promovidas no art. 702, I, “f”, e §§ 3º e 4º da CLT vieram precisamente honrar a terceira promessa. A imprevisibilidade da Justiça do Trabalho foi identificada como um mal indelével e insuportável, a ser controlada “a fórceps” pela pena sóbria do legislador pátrio. Urgia conter os tribunais do trabalho (e em especial o TST, designado como “tribunal soviético”, a certa altura, por uma elevada figura da cena político-judiciária nacional).

O ímpeto correicional foi de tal modo contundente que a clausura legislativa engendrada deixou de equacionar dois imbróglgios laterais inevitáveis, que conduziram à discussão da constitucionalidade dos novos preceitos introduzidos no art. 702, I, “f”, e §§ 3º e 4º da CLT. O primeiro deles, de ordem pragmática; e o segundo, de ordem consequencial (ou quiçá filosófica).

Pragmaticamente, cabia indagar: como os tribunais do trabalho poderiam adequar as suas próprias súmulas de jurisprudência às alterações jurídico-materiais e jurídico-processuais promovidas pela Reforma Trabalhista, com toda rapidez e dinamismo – como, aliás, era do desejo dominante –, se a partir de então a edição e mudança de súmulas passava a exigir um novo rito, lento e complexo, típico de um esforço de superengessamento? A armadilha aprisionou o caçador.

outros operadores que, divididos em oito comissões temáticas, debateram e votaram mais de trezentas teses sobre os teores da Lei 13.467/2017. (Feliciano; Miziara (org.), [2018]).

Para além disso (ou, dir-se-ia melhor, *antes mesmo* disso), cabia indagar, no plano do mais puro consequencialismo filosófico: admitindo-se que o Parlamento pudesse decidir como os tribunais trabalhistas deveriam internamente organizar, consolidar e publicar a sua própria jurisprudência, por que se lhe negaria, num futuro próximo, a prerrogativa constitucional de fazer isso com outros tribunais – inclusive superiores (STJ, STM, TSE) –, desde que as suas súmulas e/ou ritos regimentais parecessem, em certo momento, “inadequados” aos olhos dos parlamentares (porque progressistas demais, ou talvez porque conservadores demais, ou ainda porque demasiado morosos, ou quiçá porque excessivamente simples)?

E, nessa trilha socrática, caberia formular, finalmente, a indagação que as gargantas não suportariam calar: a ser possível essa modulação parlamentar dos ritos internos de organização, consolidação e publicação da jurisprudência dos tribunais, poderia também o Parlamento a impor... ao Supremo Tribunal Federal? Ou apenas ele, “*primus inter pares*”, estaria fora do alcance da vontade legiferante ordinária soberana ou do próprio poder constituinte derivado?

Felizmente, a derradeira resposta do Poder Judiciário brasileiro, por sua corte constitucional, colmatou as fissuras sistêmicas que, nesse particular aspecto, a Lei n. 13.467/2017 desatinadamente abriu. Guardou-se a Constituição. Precaveu-se o arbítrio.

... “*Bona est lex si quis ea legitime utatur*”? Nem sempre.

Referências

AFONSO, Orlando Viegas Martins. *Poder judicial: independência e dependência*. Coimbra: Almedina, 2004.

ALEXY, Robert. *Theorie der Grundrechte*. 3. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1996.

ALTHUSSER, Louis. *Aparelhos ideológicos de estado*. Rio de Janeiro: Graal, 1992.

BARROSO, Luís Roberto. Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito: O triunfo tardio do direito constitucional no Brasil. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, n. 240, p. 1-42, abr./jun. 2005.

Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/43618/44695>.
Acesso em: 10 jan. 2024.

BATISTA, Flávio Roberto. O conceito de ideologia jurídica em Teoria geral do direito e marxismo: uma crítica a partir da perspectiva da materialidade das ideologias. *Verinotio*: Revista on-line de Filosofia e Ciências Humanas, Rio das Ostras, RJ, v. 10, n. 19, abr. 2015.

BRASIL. [Constituição (1934)]. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1934.
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 9 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 jan. 2024.

BRASIL. *Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 13 jan. 2024.

BRASIL. *Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 13 jan. 2024.

BRASIL. *Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 13 jan. 2024.

BRASIL. *Medida Provisória n. 808, de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611>. Acesso em: 13 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *História da justiça do trabalho*.

Brasília, DF: TST, [2018?]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 9 jan. 2024.

ERICKSEN, Lauro. A estruturação das súmulas e precedentes no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista SJRJ*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 37, p. 181-192, ago. 2013. Disponível em: <https://www.jfrj.jus.br/sites/default/files/revista-sjrj/arquivo/442-1832-1-pb.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2012.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Por um processo realmente efetivo: tutela processual de direitos humanos fundamentais: inflexões do “due process of law”*. São Paulo: LTr, 2016.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; BENEVIDES, Mariana. Escravidão contemporânea e novas tecnologias: uma aproximação. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. *Trabalho escravo contemporâneo*. São Paulo: Dialética, 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MIZIARA, Raphael (org.). *Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: organizados por assunto*. [São Paulo], [2018]. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNlnVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view. Acesso em: 6 fev. 2024.

GALVÃO, Andreia. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

MAEDA, Patrícia. *A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero hora*. São Paulo, LTr, 2017.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto comunista*. Tradução: Álvaro Pina; Ivana Jinkings. São Paulo: Boitempo, 2005.

MONTEIRO, Carolina Masotti. A prescrição na perspectiva do dumping social. *Revista LTr*, São Paulo, a. 79, n. 5, p. 584-605, maio 2015.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de direito processual civil: volume único*. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O mito (dos setenta anos) da CLT: um estudo preliminar*. Texto elaborado para o seminário organizado pelo Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital sobre os 70 anos da CLT. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 5 e 6 de dezembro de 2013.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Reforma trabalhista: pressa, atecnia e irresponsabilidade. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 51, p. 61-68, jul./dez. 2017.

VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da prescrição: quando o trabalhador se faz cúmplice involuntário da perda de seus direitos. *Revista do TRT - 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 163-172, jan./jun. 2008. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Marcio_Viana.pdf. Acesso em: 13 jan. 2024.





Legislação comentada



Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil

Reflections on Law 14.611/2023: advances and challenges in implementing gender pay equity in Brazil

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro *

Resumo: A desigualdade salarial de gênero é histórica e estrutural. Nos primórdios da Revolução Industrial, a mão de obra feminina, assim como a de crianças e de adolescentes, compunha as chamadas “meias-forças”, não porque fosse um labor exercido de maneira inferior ao elaborado pelos seus pares do gênero masculino, mas por ser uma força de trabalho à qual o empregador achava-se no direito de pagar salários menores. Dizia-se à época que mulheres e crianças eram dóceis, obedientes e aceitavam exercer suas atividades laborativas por qualquer valor (Mantoux, 1998, p. 418-419). O tempo passou e houve a perpetuação da discriminação remuneratória de gênero. Em pleno século XXI, os empregadores continuam a pagar salários menores às mulheres (Dyniewicz, 2023). No Brasil, após a Constituição Federal de 1988, várias normas jurídicas foram criadas para impor a igualdade entre os gêneros no meio ambiente laboral – mas em todas elas – exigia-se que a mulher tomasse a iniciativa de ajuizar ação trabalhista e provar a identidade de funções, o que inibia o exercício do direito, pois para evitar retaliações futuras, muitas optavam pelo silêncio. A Lei n. 14.611/2023 veio alterar este estado de coisas. A partir dela, estabeleceu-se que cabe ao empregador, administrativamente, demonstrar que paga salários iguais para trabalhos idênticos, independentemente do gênero, etnia, orientação sexual. Esta inversão do ônus da prova é estratégia inovadora que já se mostrou eficaz para a redução desta desigualdade histórica nos

* Pós-doutoranda pela Universidade de Bologna. Doutora e mestre em Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da USP. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Segurança Social pelo Instituto de Direito do Trabalho da Universidade de Lisboa. Professora titular de Direito Processual do Trabalho e de Compliance nas Relações Trabalhistas e Previdenciárias da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Juíza do trabalho. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho além do Direito do Trabalho”, da Universidade de São Paulo. Certificada no Programa de Capacitação Docente em Direito e Economia (*Law and Economics*) ministrado pela Escola de Direito do Rio de Janeiro da Fundação Getúlio Vargas. erotilde.minharro@direitosbc.br

países em que foi adotada, notadamente na Islândia. Este estudo analisará como a Lei n. 14.611/2023 pode reduzir a desigualdade salarial de gênero em nosso país.

Palavras-chave: equidade remuneratória de gênero; Lei n. 14.611/2023; prova da discriminação salarial; compliance remuneratório de gênero.

Abstract: *Gender wage inequality is historical and structural. In the early days of the Industrial Revolution, female labor, as well as that of children and adolescents, made up the so-called “half-forces,” not because it was work performed inferiorly compared to their male counterparts, but because it was a workforce to which employers felt entitled to pay lower wages. It was said at the time that women and children were docile, obedient, and willing to carry out their labor activities for any amount. Time passed, and the perpetuation of gender pay discrimination ensued. In the 21st century, employers continue to pay lower wages to women. In Brazil, after the 1988 Federal Constitution, several legal norms were created to impose equality between genders in the workplace – but in all of them, it was required that the woman take the initiative to file a labor lawsuit and prove identical functions, which inhibited the exercise of this right, as to avoid future retaliation, many opted for silence. Law 14.611/2023 came to change this state of affairs. It is the employer’s responsibility, administratively, to demonstrate that they effectively pay equal wages for identical work, regardless of gender, ethnicity, sexual orientation. This shift in the burden of proof is genuinely innovative and has already proven effective in reducing this historical inequality in countries where it was adopted. This study will analyze how Law 14.611/2023 can reduce gender wage inequality in our country.*

Keywords: *gender pay equity; Law 14.611/2023; evidence of wage discrimination; gender pay compliance.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Disparidade salarial de gênero: uma questão estrutural | 3 Sanção premial como forma de prevenção à disparidade remuneratória de gênero | 4 Abordagens internacionais para diminuição da desigualdade remuneratória entre homens e mulheres: a experiência da Islândia e da União Europeia | 5 Lei n. 14.611/2023 e Decreto n. 11.795/2023: primeiros passos para a paridade remuneratória entre homens e mulheres

no Brasil | 5.1 Lei n. 14.611/2023 | 5.2 Decreto n. 11.795/2023 | 6 Lei n. 14.611/2023 e a mudança do referencial probatório | 7 Considerações finais

1 Introdução

A efetiva paridade remuneratória de gênero é pilar fundamental para o desenvolvimento econômico do nosso país, especialmente quando se constata que 55% das mães brasileiras são solteiras, viúvas ou divorciadas e arcam sozinhas com as responsabilidades financeiras da família (Lamir, 2023). Paradoxalmente, as mulheres, em geral, recebem salários menores que os dos homens, o que agrava ainda mais a desigualdade social. Portanto, a efetiva equiparação salarial entre homens e mulheres para trabalho de igual valor não é apenas uma questão de justiça, mas também um meio de garantir o sustento básico, acesso à educação e saúde para as famílias dessas mães solo, bem como um mecanismo de redução da desigualdade social.

Estatísticas globais demonstram que a plena equidade de gênero no ambiente de trabalho só será alcançada daqui a 131 anos (Wallace, 2023), o que demonstra a necessidade premente de alguma intervenção estatal para alteração deste estado de coisas.

No Brasil, quando do advento do Projeto de Lei n. 1.085/2023, posteriormente transformado na Lei n. 14.611/2023¹, muitas vezes levantaram-se para dizer que a mudança legislativa que se propunha era uma mera repetição de normas já existentes no país, pois – desde 1988, com a promulgação da Constituição Cidadã – já havia, entre nós, proibição explícita de discriminação salarial em razão de gênero. Os críticos da norma diziam tratar-se de “mais do mesmo” e pugnavam que tal mudança seria absolutamente desnecessária e que serviria mais como um recado ao empregador acerca das consequências financeiras que sofreriam na hipótese de discrepâncias salariais injustificadas do que regra que pudesse obter algum resultado prático (Prado, 2023).

Neste artigo, proponho uma análise sobre a importância da implementação de uma lei que obrigue as empresas a comprovarem administrativamente a equivalência salarial para trabalhos de igual valor desempenhados por homens e mulheres. Esta abordagem legislativa, além de ser um reflexo da evolução dos direitos humanos e da equidade de gênero, representa um passo crucial para a erradicação das disparidades salariais historicamente arraigadas na sociedade e nos

1 Lei da Paridade Remuneratória independentemente do gênero, raça, etnia, orientação sexual.

ambientes corporativos, com conseqüente redução da desigualdade social em nosso país.

A questão central que se pretende responder com a presente pesquisa é: de que forma a Lei n. 14.611/2023 poderia vir a acelerar a equidade salarial entre trabalhos de igual valor desempenhados por homens e mulheres?

Serão utilizados neste artigo os métodos exploratório e explicativo. Inicia-se com a pesquisa exploratória para identificar e compreender os aspectos-chave do fenômeno em estudo e, posteriormente, prossegue-se com uma pesquisa explicativa para testar hipóteses específicas derivadas da fase exploratória.

2 Disparidade salarial de gênero: uma questão estrutural

Nos primeiros movimentos da Revolução Industrial, no século XVIII, os proprietários das fábricas encontraram na mão de obra feminina e infanto-juvenil uma maneira de baratear custos, ao pagar para estas pessoas importâncias inferiores àquelas pagas à força de trabalho masculina. É o que se passou a denominar de “meias-forças”. As mulheres sujeitavam-se a tais condições por necessidade de sustentar a si mesmas e aos filhos (Minharro, 2020, p. 41-64). Não se tratava de um trabalho realizado com menos qualidade ou menor produtividade que o dos homens, mas o pagamento era feito com valores inferiores aos deles pelo simples fato de a trabalhadora ser uma mulher.

Para Paul Mantoux (1998, p. 435-436), tal prática reduzia as mulheres a um estado de obediência passiva e a uma situação de constante miserabilidade:

[...] Os salários mais baixos eram, como sempre os das mulheres e crianças; por isso preferidas, em detrimento dos homens. As crianças das paróquias, em geral, não recebiam em dinheiro: eram alojadas e alimentadas – bem sabemos como. Mas era preciso pagar os aprendizes que não viviam nas fábricas: nas fiações de algodão, onde ocupavam as funções de descarregadores (doffers) e emendadores (piecers), recebiam conforme a idade, de 1 a 4 xelins por semana. As fiandeiras, na jenny ou na mule, não ganhavam muito mais: o salário de 5 xelins parece ter sido o máximo. [...] Nunca o trabalho feminino e infantil fora objeto de uma tal demanda.

O poder patriarcal e a moral vigentes à época impunham, como

regra, a dependência econômica das mulheres em relação ao pai ou ao marido. Para Ada Heather-Bigg, os homens não se opunham ao trabalho feminino, às mulheres não era vedado trabalhar e elas sempre trabalharam muito. Eles eram contrários – na verdade – a que este trabalho fosse remunerado. Tanto é assim que as mulheres poderiam trabalhar nos serviços domésticos, na agricultura familiar e na demonstração de caridade, ou seja, nos trabalhos não remunerados. Desse modo mantinha-se o monopólio masculino de “provedor” das necessidades familiares e, conseqüentemente, conservavam as mulheres em estado de constante dependência financeira (Carrasco, 2006).

Aquelas que não tinham pai ou marido para sustentá-las sujeitavam-se a trabalhos mal pagos, pois as melhores remunerações eram reservadas aos homens.

Aqui, no Brasil, não era diferente. Evaristo de Moraes (1971, p. 36) descreveu o que se passava no ano de 1905:

[...] as operárias adultas ficavam à mercê dos bons ou maus corações dos industriais e seus prepostos. É sua ganância ou generosidade que regula o pagamento do salário e a duração do trabalho; é sua moralidade ou imoralidade que decide, soberanamente, as condições em que as mulheres obreiras poderão ganhar o pão de cada dia.

Essa cultura de pagar mais aos homens que às mulheres e deixá-las sujeitas à boa vontade dos empregadores perpetuou no tempo e ainda persiste nos dias atuais (Valdés, 2017).

Apesar de a Constituição de 1988, no artigo 5º, inciso I, estabelecer que a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres é um direito fundamental e do, no artigo 7º, inciso XXX, proibir a discriminação salarial em razão do sexo, idade, cor ou estado civil, a disparidade de vencimentos em razão do gênero ainda é uma realidade em nosso país. Esta flagrante discrepância se reproduz no cotidiano profissional feminino e a única justificativa para tamanha distinção é a existência de uma discriminação de gênero arraigada na nossa estrutura social.

Lamentavelmente esta não é uma situação exclusiva da sociedade brasileira. Trata-se de um fenômeno mundial. Neste aspecto, em 2022, o Banco Mundial analisou 190 países e detectou que, destes, 97 possuem leis próprias sobre a paridade salarial entre os gêneros, porém referidas normas simplesmente são ignoradas pelos empregadores e não são obedecidas (Elias, 2023).

Tais dados comprovam que não basta que o país possua um arcabouço jurídico robusto sobre a temática, é preciso que o Estado estabeleça políticas públicas capazes de mudar a mentalidade dos empregadores, com diretrizes objetivas que demonstrem que não existe nenhum grau de tolerância possível quando o assunto é discriminação salarial.

3 Sanção premial como forma de prevenção à disparidade remuneratória de gênero

A experiência demonstra que, apesar do grande número de regras jurídicas destinadas a reafirmar que homens e mulheres têm direito a salários idênticos para labor de igual valor, a simples imposição de multas e sanções punitivas para as hipóteses de descumprimento das leis não têm sido eficazes para reduzir a desigualdade remuneratória de gênero, principalmente porque, para fazer valer estas normas, sempre coube à trabalhadora o papel de tomar a iniciativa de ajuizar ação em face do empregador e demonstrar que estava sendo preterida em seus salários.

Daí ser importante, a meu ver, mudar a forma como a questão vem sendo combatida. Uma das estratégias que tem sido utilizadas para superar este grave problema discriminatório de gênero no meio ambiente de trabalho é a utilização da chamada sanção premial.

A sanção premial refere-se a uma vantagem ou recompensa concedida em resposta ao cumprimento de uma determinada norma. Diferentemente das sanções punitivas, que são aplicadas em caso de desobediência às leis, as sanções premiaiais são benefícios oferecidos como incentivo pelo cumprimento ou pela adoção de comportamentos desejáveis estabelecidos pela norma (Minharro, 2023, p. 515-524).

É claro que o empregador deve sempre cumprir as regras jurídicas, sob pena de ser exemplarmente punido com as sanções cogentes nelas previstas, mas como incentivo ao efetivo cumprimento de um dever legal existem sanções positivas que trazem compensações tributárias e vantagens em empréstimos bancários para as empresas que se dispõem a romper com esta discriminação histórica e assumir comportamento antidiscriminatório.

Para Maurício Benevides Filho (2013), a sanção jurídica pode se revestir de uma reação ou retribuição positiva quando o agente adota uma conduta correta frente a uma situação prática do dia a dia, trata-

se da chamada sanção premial, em contraponto ao caráter negativo e punitivo que a sanção jurídica assume quando o ato praticado é indesejado ou dissonante.

Bobbio entende que a sanção premial faz parte do próprio conceito do direito e ressalta que o papel do Estado não pode ser adstrito a estabelecer penalidades (Azevedo, 2018).

Entendo que as sanções premiaiais são um estímulo para que os empregadores ajam em conformidade com a lei. Senão vejamos:

As sanções premiaiais, portanto, acabam por imprimir uma visão preventiva de situações indesejadas e, com isso, promovem a melhoria das condições sociais dos cidadãos. A sanção premial atua de forma preventiva e a sanção punitiva agiria de maneira repreensiva. No que diz respeito ao tema de combate à discriminação de gênero no meio ambiente de trabalho, pode-se afirmar que a sanção premial traz mais vantagens ao gênero vulnerável que a sanção punitiva, por isso sua aplicabilidade deve ser encorajada. (Minharro, 2023, p. 515-524).

Com a sanção premial previnem-se atitudes desfavoráveis ao gênero mais vulnerável. Em suma, incentivos para o cumprimento espontâneo da norma jurídica sempre são bem-vindos. Mais que punir os infratores, busca-se evitar o ato faltoso.

Neste sentido, até 08 de novembro de 2023, vigorava no Brasil o Decreto n. 9.571/2018 que trazia a possibilidade de sanção premial e a outorga do selo Empresa Direitos Humanos para empregadores que se preocupassem em eliminar todas as formas de discriminação no trabalho, inclusive a que se referia a equidade salarial de gênero. Tal Decreto funcionava como um sistema de compliance em Direitos Humanos.

No entanto, mencionada norma fora revogada em 9 de novembro de 2023 pelo Decreto n. 11.772/2023, que instituiu um Grupo de Trabalho Interministerial para elaboração de proposta de Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. Espera-se que referida equipe traga a lume norma jurídica ainda mais robusta que o Decreto revogado, ampliando seu alcance para além das médias e grandes empresas.

Por outro lado, em setembro de 2022, foi sancionada a Lei n. 14.457/2023 com vistas a reduzir a discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Trata-se de uma lei promocional, ou seja, uma lei que busca promover a equidade de gênero na seara trabalhista em contrapartida

às leis protetivas, que à guisa de proteger as mulheres acabavam por restringir-lhes o acesso a empregos e salários. As mulheres não precisam de proteção, necessitam de equidade de oportunidades (Minharro, 2020, p. 41-64). A Lei n. 14.457/2023 introduziu auxílios estatais para a primeira infância e fomentou a paternidade ativa, incluindo licenças parentais estendidas, para homens ou mulheres. Além disso, estabeleceu a CIPA+A, com foco na prevenção e combate a qualquer forma de assédio e violência no ambiente de trabalho. A lei também criou o SELO EMPREGA + MULHER, que oferece vantagens creditícias às pequenas empresas e microempresas que o obtiverem, além de permitir o uso do selo para fins publicitários, em outras palavras, cria sanção premial para o combate do assédio e da violência no trabalho.

4 Abordagens internacionais para diminuição da desigualdade remuneratória entre homens e mulheres: a experiência da Islândia e da União Europeia

Existe um marco temporal anual, a partir do qual, em cada país, as mulheres começam a trabalhar de graça. Explico: de forma geral, no mundo, as mulheres recebem 20% a menos que os homens para trabalho idêntico (United Nations, [20??]). No Brasil, as estatísticas demonstram que, em média, as mulheres recebem 22% a menos que os homens (Dyniewicz, 2023). Logo, se colocarmos ambos os gêneros ganhando o mesmo salário para trabalho de igual valor a partir do mês de janeiro, chegará um momento em que as mulheres trabalharão de graça. Por exemplo, em nosso país, considerando que as mulheres ganham 22% a menos que os homens, começaríamos a trabalhar “de graça” aproximadamente no final de setembro de cada ano. O cálculo foi feito com base no percentual do salário que as mulheres ganham em comparação aos homens, distribuído ao longo dos 12 meses do ano. Assim, cerca de 9,36 meses do ano representam o período em que as mulheres são remuneradas de maneira idêntica a dos homens, e o restante do ano (outubro, novembro e dezembro) seria o lapso de tempo que as mulheres trabalhariam sem remuneração.

Estes dados são ainda piores se considerarmos as interseccionalidades. Assim é que, mulheres acima dos 50 anos recebem cerca de 28% da remuneração de seus colegas do gênero masculino, para trabalho de igual valor. As mulheres negras, por sua vez, recebem apenas 48% do que ganham os homens (Matos, 2022).

Para aumentar a conscientização acerca da disparidade salarial de

gênero e, com isso, tentar reduzir a lacuna remuneratória entre homens e mulheres, anualmente, em 18 de setembro, a Organização das Nações Unidas (ONU) celebra o chamado Dia Internacional da Igualdade Salarial (United Nations, [20??]). A ideia é chamar a atenção para esta discrepância que por si só é injustificável e – assim – tentar demonstrar que tal disparidade é ruim até mesmo para a própria economia dos países.

Como se vê, há um esforço global para erradicação deste tipo de desequilíbrio.

De todas as formas de combate à discriminação salarial entre homens e mulheres, a que mais tem obtido resultados favoráveis é a que estabelece à empresa contratante o dever de apresentar relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios que demonstrem – na seara administrativa – que são pagos salários idênticos para trabalhos de igual valor, independentemente de gênero, raça, etnia, religião etc, sujeitando tais relatórios à fiscalização estatal.

A obrigatoriedade da apresentação deste tipo de documentação inverte o ônus da prova. Destarte, neste novo panorama, em caso de a trabalhadora se vir premiada a ajuizar ação para postular a equiparação salarial, caberá ao empregador a faculdade de demonstrar que paga salários equitativos para trabalhos idênticos, independentemente do gênero; afinal de contas ele – empregador – tem o encargo de manter estes dados documentados.

Com isso, a subnotificação de discriminação remuneratória de gênero que até então reinava no cenário mundial – fruto do medo que as trabalhadoras tinham de denunciar e virem a sofrer retaliações no mercado profissional – dá lugar a uma maior fiscalização administrativa com resultados bem satisfatórios nos países onde esta nova sistemática foi implementada.

A Islândia foi o primeiro país a colocar na prática esta estratégia de combate à disparidade retributiva (Angell; Skinner; Tudor, [2023]).

Desde 1961, a Islândia possui norma que proíbe a discriminação salarial em razão do gênero. Não obstante, até 2018, as trabalhadoras islandesas ganhavam, em média, de 14 a 18% a menos que o trabalhador do gênero masculino (Islândia..., 2018).

Esta situação só retrocedeu a partir de 1º de janeiro de 2018, quando o Estado Islandês passou a exigir que as empresas atuassem com transparência salarial e tornou ilegal pagar salários mais altos a homens entre pessoas que exerciam as mesmas funções.

Com isso, mudou-se a lógica do sistema: não é mais a mulher que tem que demonstrar que exerce trabalho de igual valor, com idêntica perfeição técnica e mesmo assim ganha menos. É a empresa que tem que demonstrar por meio de tabelas e regras de transparência que paga salário igual para atividades idênticas para homens e mulheres. Esta mudança facilita a fiscalização e o ajuizamento de ações judiciais, já que o ônus da prova da igualdade salarial de gênero passa a ser do empregador e não da trabalhadora. (Minharro, 2023, p. 73).

A lei de transparência salarial islandesa estabelece que as empresas com mais de 25 empregados/as, precisam obter anualmente uma certificação que demonstre quais as políticas de igualdade salarial entre homens e mulheres estão sendo implementadas. Devem, ainda, comprovar quanto pagam aos trabalhadores de ambos os gêneros e, se houver descumprimento da norma de paridade salarial, o empregador sujeitar-se-á às multas pertinentes ao caso.

A imposição de certificação anual de igualdade salarial inibe a prática de discriminação porque torna públicos os valores pagos para homens e mulheres que exerçam as mesmas atividades e, com isso, permite que os órgãos fiscalizadores atuem para coibir as irregularidades (Iceland, [20??]).

Desde que foram implantadas as medidas acima descritas, a Islândia destacou-se como o país com a menor diferença retributiva de gênero em todo o mundo. Em 2022, o “gap” salarial de gênero na Islândia estava em 9,1%. Caiu de 18% para 9,1%. O exemplo da Islândia tem influenciado o debate global sobre a equidade salarial de gênero e inspirou mudanças em outros países. Os especialistas em direitos humanos da ONU elogiaram a Islândia por estabelecer um exemplo global de igualdade salarial e incentivaram outros Estados a seguirem este exemplo (United Nations, 2018).

A legislação islandesa surpreende especialmente pelo aspecto coletivo de responsabilização das empresas na garantia da paridade salarial de gênero. Neste ponto, o modelo islandês é considerado revolucionário, pois muitos sistemas legais dependem de ações individuais para fazer valer a igualdade, o que se traduz num enorme desafio, especialmente para trabalhadoras em setores desorganizados que, no mais das vezes, preferem não se expor em processos judiciais que – por serem públicos – as deixam vulneráveis a retaliações (Domínguez Cebrián, 2018).

Cinco anos após a iniciativa da Islândia, a União Europeia

aprovou, em março de 2023, uma nova legislação para combater a desigualdade de salários entre homens, mulheres e pessoas não binárias em todos seus 27 países membros (Oliveira, 2023). Esta norma foi publicada no Jornal Oficial da União Europeia em 17 de maio de 2023 e entrou em vigor em 7 de junho de 2023. Os países-membros têm três anos para implementá-la em suas legislações nacionais (The EU..., [202?]).

A Diretiva de Transparência Salarial (Transparência..., 2023) impõe que empresas com mais de cem empregados, tanto do setor público, quanto do privado, divulguem relatórios periódicos sobre disparidade salarial por gênero, com previsão de aplicação de multas para os empregadores que não demonstrarem que pagam salários iguais para trabalhos de igual valor. Referida Diretiva frisa, ainda, que o ônus da prova deixa de ser do trabalhador ou da trabalhadora que se sente discriminado ou discriminada e – tal qual ocorre na Islândia – passa a ser do empregador. Também esclarece que cada país-membro pode estender esta regra para empresas menores, por meio de leis nacionais (Disparidade..., 2023).

Nos termos da Diretiva da Transparência Salarial, as estruturas de remuneração terão de basear-se em critérios neutros em termos de gênero, desde os anúncios de vagas, até as formas de recrutamento e designações dos cargos. Se os relatórios sobre as remunerações revelarem uma disparidade salarial entre homens e mulheres de, pelo menos, 5%, os empregadores terão de realizar uma avaliação salarial conjunta em colaboração com os representantes dos trabalhadores (Disparidade..., 2023).

Os Estados-Membros terão de aplicar sanções efetivas, proporcionais e dissuasivas, como multas, aos empregadores que infringirem as regras. Além disso, é previsto o pagamento de indenizações às trabalhadoras e/ou trabalhadores discriminados.

Pela primeira vez, a discriminação interseccional e os direitos das pessoas não binárias foram incluídos no âmbito de aplicação das novas regras. Os trabalhadores terão direito a receber informações claras e completas sobre os níveis de remuneração individuais e médios, selecionados por gênero. O sigilo salarial será proibido; não devem existir cláusulas contratuais que impeçam os trabalhadores de divulgar a sua remuneração ou de procurar informações sobre a mesma ou outras categorias remuneratórias de trabalhadores.

No que diz respeito às questões salariais, o ônus da prova passará do trabalhador para o empregador. Caso um trabalhador considere que

o princípio da igualdade de remuneração não foi aplicado e leve o caso aos tribunais, a legislação nacional deve obrigar o empregador a provar que não houve discriminação (Disparidade..., 2023).

Portanto, na União Europeia, a partir da transparência salarial, as mulheres e pessoas não binárias terão mecanismos para comparar se o empregador está ou não obedecendo as normas de equidade salarial e, se houver descumprimento, o acesso à justiça resta facilitado ante a inversão do ônus da prova.

5 Lei n. 14.611/2023 e Decreto n. 11.795/2023: primeiros passos para a paridade remuneratória entre homens e mulheres no Brasil

5.1 Lei n. 14.611/2023

A Lei n. 14.611/2023, apesar de inicialmente parecer mais uma dentre as várias legislações voltadas à proteção e à equiparação remuneratória no Brasil (Kerr, 2023), representa um avanço significativo na luta pela igualdade de gênero, porque – na verdade – não é uma lei protetiva, mas uma lei promocional. Trata-se de uma norma que promove a equidade salarial de gênero.

Essa percepção inicial de redundância legislativa não leva em conta os aspectos inovadores e as soluções práticas específicas que a nova lei traz para o panorama da igualdade salarial no país.

Uma análise mais aprofundada revela que ela introduz em nosso ordenamento jurídico vários dos importantes pilares já observados na legislação da transparência salarial islandesa e europeia, dentre os quais se destacam o tratamento coletivizado da matéria e a inversão do ônus da prova.

Estes cinco anos de experiência exitosa da Islândia demonstram que a criação de ferramentas de fiscalização e de incentivos à criação de políticas empresariais internas de equidade salarial são extremamente eficazes na redução das disparidades salariais de gênero.

Antes do Brasil, outros países sancionaram normas semelhantes às da Islândia alicerçados no sucesso das medidas no referido país e calcados na ideia de que, se a origem da desigualdade retributiva de gênero é a mesma em toda parte, é possível que os países adotem as mesmas soluções e efetivamente obtenham resultados positivos similares. Problemas de origens idênticas com soluções idênticas.

Alguns podem até arguir que o Brasil tem características próprias e que não deveria copiar modelos europeus para solucionar a lacuna

remuneratória que separa o gênero masculino do feminino. Discordo deste argumento.

Com efeito, conforme exposto no capítulo 2 deste artigo, a discriminação salarial contra a mulher é histórica e estrutural e se escora nos mesmos fundamentos no mundo todo. Como já se disse neste estudo, à mulher não se proíbe que exerça atividade laborativa. A mulher trabalha e muito. O que lhe é vedado é o acesso à retribuição justa e proporcional ao trabalho exercido, numa tentativa de mantê-la subjugada e alijada dos centros de decisão e comando.

Se no mundo todo a premissa para justificar a discrepância salarial entre os gêneros é a mesma (divisão social do trabalho na qual à mulher cabe dedicar-se às atividades não remuneradas, tais como aquelas relacionadas aos serviços domésticos, cuidados com filhos e idosos, caridade etc e aos homens estão salvaguardadas as atividades melhor remuneradas e os melhores cargos), logo, as soluções para eliminar esta disparidade também são as mesmas em todos os lugares em que vigora o sistema econômico capitalista e o Estado Democrático de Direito. Por isso, no que tange à matéria em estudo, sou favorável ao Brasil adotar mecanismos que já foram testados na Islândia, União Europeia e outros países ocidentais não citados nominalmente na presente pesquisa e que também trouxeram resultados positivos.

Doutro turno, a assertiva de que a Lei n. 14.611/2023 inibirá a contratação de trabalhadoras do gênero feminino não se coaduna com a verdade, uma vez que a própria norma já inclui em seu corpo os meios necessários para evitar que as mulheres sejam dispensadas ou deixem de ser contratadas ou promovidas em decorrência da necessidade de preenchimento e exposição dos relatórios de transparência retributiva.

Segundo a mencionada norma (art. 5º, § 1º)², as empresas terão que esclarecer as movimentações de contratação e dispensa de trabalhadores e trabalhadoras, o que permite detectar – desde logo – se as mulheres foram dispensadas ou deixaram de ser admitidas apenas para evitar o cumprimento da Lei da Paridade Salarial por parte dos empregadores.

Atitudes antiéticas podem ser identificadas por meio dos relatórios, pois dentre as competências no Ministério do Trabalho e Emprego está

2 § 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico (Brasil, 2023, grifo nosso).

a de monitorar os dados, o impacto da política pública e avaliar os seus resultados (art. 5º, Inciso II, do Decreto n. 11.795/2023), podendo aplicar penalidades administrativas nas hipóteses de contratação exclusiva de profissionais do gênero masculino pelos empregadores como forma de fraudar a legislação em análise. Em tais circunstâncias, haveria de se aplicar – ainda – o disposto no art. 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que proclama a nulidade dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista.

Ademais, a Lei n. 14.611/2023, dentre outras providências, alterou o art. 461, da CLT. A nova redação do parágrafo 6º dispõe que na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação para postular indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

Portanto, além da necessária equiparação salarial, se ficar caracterizada que a distinção ocorreu por discriminação de qualquer origem, o empregador fica sujeito inclusive ao pagamento de indenização por danos morais, sem prejuízos de outras penalidades, a exemplo daquelas previstas na Lei n. 9.029/1995³. Há que se salientar – ainda – que, muito embora a norma em análise seja conhecida como Lei da Paridade Salarial entre os gêneros, buscou sanar toda e qualquer forma de discriminação retributiva de gênero, raça, etnia, idade, origem, religião etc, num rol meramente exemplificativo.

No § 7º, do art. 461, ficou claro que na hipótese de infração à igualdade remuneratória, a empresa sujeita-se ao pagamento de multa correspondente a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador à pessoa discriminada, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das outras cominações.

O valor da multa paga ao trabalhador por discriminação, passou a ser mais expressivo para que o empregador – ao fazer os cálculos do “custo-benefício” – não opte pelo descumprimento da norma. Se o empregador for recalcitrante a penalidade sairá mais cara.

Para dar efetividade aos dispositivos supra mencionados foram criadas as medidas fiscalizatórias, educativas e preventivas a serem observadas pelos empregadores.

3 Lei que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho e dá outras providências.

A norma em estudo pretende evitar que o empregador crie subterfúgios que facilitem o pagamento de valores maiores aos homens que às mulheres. Não se deve adotar, por exemplo, salário-base muito baixo, acompanhado por gratificações que apenas o gênero masculino consiga galgar.

Para que a Lei de Paridade Salarial tenha efetividade prática, o legislador estabeleceu uma série de mecanismos para garantia da transparência na adoção de critérios de remuneração. Trata-se a meu ver – de um verdadeiro sistema de “compliance antidiscriminatório salarial”. Essas medidas incluem a obrigatoriedade de relatórios semestrais que detalhem a estrutura salarial da empresa, segregados por gênero e função, além de mecanismos de fiscalização (com incremento do efetivo dos auditores fiscais), aplicação de penalidades para o caso de não cumprimento das normas vigentes, a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial (sem prejuízo dos canais já existentes para outros assuntos).

Prevê, também, a promoção de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados.

Estabelece o fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

A exigência de que os relatórios contenham dados anonimizados e informações que permitam uma comparação objetiva entre salários e ocupação de cargos por homens e mulheres é uma medida robusta para identificar e combater a discriminação salarial sem expor os dados pessoais das pessoas naturais.

Além disso, a inclusão de dados estatísticos sobre outras formas de desigualdade amplia o escopo da lei para além das questões de gênero, abrangendo outras formas importantes de discriminação no local de trabalho.

Ressalte-se que, em casos de identificação de desigualdades salariais, a legislação exige das empresas a elaboração e implementação de um plano de ação para mitigá-las, com fixação de metas e prazos definidos e a participação de representantes sindicais e dos empregados.

Esta abordagem colaborativa visa a garantir que as medidas adotadas sejam funcionais, consensuais e promovam uma mudança sustentável nas práticas corporativas.

Em caso de descumprimento da lei, o legislador previu a aplicação de multas administrativas em até 3% da folha de salários do empregador, limitado a cem salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Esta limitação a cem salários mínimos, a meu ver, enfraquece o poder da norma, já que – para muitas empresas – este valor (R\$ 141.200,00) é tido como irrisório.

Em contrapartida, eventual excesso – ainda que meramente culposo – que infrinja a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) sujeitam o infrator a multas que podem atingir a cifra de (Lei n. 13.709/2028) R\$ 50 milhões por infração.

Diante deste dilema, se a empresa estiver em dúvida se está ou não expondo demasiadamente os trabalhadores, optará por pagar a penalidade mais baixa e com isso acabará por descumprir a Lei n. 14.611/2023.

Neste contexto, muitos empregadores dizem-se premiados entre a LGPD e a Lei da Paridade Salarial, porque entendem que em determinadas situações, por força do efeito mosaico⁴, ainda que haja a anonimização dos dados, seria possível identificar os trabalhadores e trabalhadoras cujos salários estejam descritos nos relatórios. Entendo que seja possível mitigar este impasse. Isso porque apenas as empresas com mais de 100 (cem) empregados estão sujeitas à Lei n. 14.611/2023. Como se vê, são as médias e grandes empresas que devem se adequar à legislação em comento, o que dificulta os riscos deste tipo de identificação ocorrer. Nas situações mais críticas, como por exemplo, nos setores com apenas dois empregados, os relatórios podem ficar restritos aos auditores fiscais, o que preservaria a identidade das pessoas naturais e os respectivos dados pessoais. A solução ora apresentada não se encontra explícita na norma, mas decorre a intersecção lógica do sistema jurídico vigente.

Para cumprimento da norma, o Poder Executivo Federal disponibilizou plataforma digital específica de acesso público às informações e aos indicadores atualizados sobre mercado de trabalho e renda, desagregados por sexo, a fim de obter dados necessários para a elaboração de políticas públicas eficazes.

A inclusão de indicadores relacionados à violência contra a mulher,

4 Possibilidade de identificação da pessoa cujos dados foram anonimizados a partir da junção de diversos “pedaços de informações”.

acesso a creches, formação técnica e superior, e serviços de saúde fornece uma base de dados abrangente que pode ser utilizada para orientar iniciativas governamentais visando a melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida das mulheres.

Portanto, essa legislação representa um avanço significativo na luta contra a desigualdade salarial de gênero e outras formas de discriminação no local de trabalho, mas ainda precisa de ajustes mais pormenorizados a fim de ser cumprida sem maiores percalços por parte do empregador.

5.2 Decreto n. 11.795/2023

O Decreto n. 11.795/2023 explicita que são dois os documentos importantes em matéria de erradicação da distância salarial entre homens e mulheres para trabalhos de igual valor: o primeiro, é o relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, que deve ser entregue em março e em setembro de cada ano, ao Ministério do Trabalho e Emprego. O segundo, é o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

A norma estabelece que as medidas nele previstas aplicam-se às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito.

O art. 2º fixa que o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações: o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e o valor do salário contratual, do décimo terceiro salário, das gratificações, das comissões, das horas extras, dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros; do terço de férias; do aviso prévio trabalhado; do descanso semanal remunerado; das gorjetas; e demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

Deve ser expedido Ato do Ministério do Trabalho e Emprego para estabelecer as informações que deverão constar do relatório, bem como o formato e o procedimento para o seu envio.

Conforme já discutido no item 5.1 deste artigo, os dados e as informações constantes dos relatórios deverão ser anonimizados, para a proteção de dados pessoais das pessoas físicas. Estes dados

anonimizados serão enviados por meio de plataforma própria disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego para análise pelos auditores fiscais.

O Decreto n. 11.795 determina, também, que o relatório deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral. A exposição em redes sociais causa espécie e gera inquietação tanto dos empregadores quanto dos próprios trabalhadores. A meu ver, as redes sociais não são órgãos oficiais e, por isso, não deveriam ser utilizadas para fins de divulgação deste tipo de relatório. Dá para perceber, entretanto, que a intenção da norma é torná-la o mais acessível possível. Entendo que, a depender do caso concreto, para manter a proteção de dados pessoais, os relatórios devem ser entregues apenas aos auditores fiscais e outros órgãos públicos que justifiquem a necessidade de obtenção destas informações, tais como o Ministério Público do Trabalho.

A grande dificuldade que as empresas têm enfrentado na aplicação do Decreto n. 11.795/2023 está no fato de que muitas delas ainda não estavam familiarizadas com as regras da LGPD. Para algumas, anonimizar os dados das pessoas naturais ainda é uma tarefa difícil, pois é necessário estabelecer o exato equilíbrio entre a transparência que a Lei da Paridade Salarial exige e a privacidade dos dados pessoais, protegida pela Lei n. 13.709/2018.

Penso ser possível equacionar a questão com a anonimização eletrônica (criptografia) dos dados das pessoas naturais. Desta forma, se evitaria o cometimento de infrações passíveis de penalidades pecuniárias, conforme já visto no item anterior.

Alguns empregadores já cogitam em ajuizar ações judiciais para garantir o direito de não efetivar a publicação dos relatórios de transparência (Aguiar, 2024).

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo (CNC) ajuizaram Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7612 sob alegação de que a medida causa injusto dano à reputação das empresas e que a elaboração de plano de carreira corporativo vai muito além da questão de gênero.

Penso que a Lei de Equidade Salarial de Gênero é uma evolução na luta pela igualdade remuneratória entre homens e mulheres e que os percalços acima apresentados serão facilmente superados com medidas simples como as que sugeri anteriormente.

De todo modo, com relação ao serviço público o STF já decidiu que

os entes públicos têm o dever legal de publicar os dados remuneratórios dos servidores em seus sítios. Estabeleceu, ainda, que no embate entre a Lei de Acesso à Informação e a LGPD, a LAI prevalece.

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) relativamente ao serviço público declarou que:

Uma possível salvaguarda a ser adotada é a limitação da divulgação àqueles dados efetivamente necessários para se alcançar os propósitos legítimos e específicos em causa, observados o contexto do tratamento e as expectativas legítimas dos titulares. Nesse sentido, em cumprimento à decisão proferida pelo STF, a divulgação da remuneração individualizada de servidores públicos federais é realizada sem a apresentação completa de números como o cpf e a matrícula do servidor. A restrição de acesso a essas informações mitiga os riscos aos titulares de dados pessoais, sem, no entanto, comprometer a finalidade de garantia de transparência e de controle social sobre as despesas públicas. O contexto e as expectativas legítimas dos titulares também são relevantes, na medida em que se entende, como uma decorrência natural do exercício da atividade pública, que determinadas informações pessoais dos servidores se submetam ao escrutínio da sociedade. Em atenção aos princípios da segurança, da prevenção e da responsabilização e prestação de contas, órgãos e entidades públicas devem adotar medidas técnicas e administrativas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais, observado o disposto nos arts. 46 a 49 da LGPD. No mesmo sentido, conforme o art. 50, § 1º, constitui boa prática realizar o tratamento de dados pessoais levando em consideração a natureza, o escopo, a finalidade e a probabilidade e a gravidade dos riscos e dos benefícios decorrentes do tratamento de dados. Entre outras medidas, sempre que possível, os dados pessoais devem ser pseudonimizados ou anonimizados. (Landerdahl et al, 2023, p. 39, grifo nosso).

O ideal seria que por meio de ato a ser editado, o Decreto n. 11.795/2023 fosse aclarado para eliminar os pontos nebulosos. Enquanto a complementação da regulamentação não vem, é possível usar orientação da ANPD acima descrita como um norte a ser alcançado pelo empregador e nos casos mais delicados, com riscos de efeito mosaico, entregar os relatórios apenas aos auditores fiscais.

O Decreto estabelece o passo a passo para a elaboração do plano

de ação na hipótese de serem detectadas discrepâncias salariais. Neste ponto, convém que as empresas fiquem atentas para efetivamente apresentar os relatórios postulados, porque empresas que não se mostram em compliance correm riscos reputacionais e perdem parcela de mercado e possibilidade creditícias.

Portanto, a Lei n. 14.611/23 e o Decreto n. 11.795/2023, representam marcos importantes em direção a um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, estabelecendo um precedente para futuras iniciativas voltadas à promoção da igualdade e inclusão no mercado de trabalho brasileiro.

6 Lei n. 14.611/2023 e Decreto n. 11.795/2023: mudança do referencial probatório quanto à equidade remuneratória de gênero

Antes da promulgação da Lei n. 14.611/2023, mulheres enfrentavam desafios significativos ao buscar igualdade salarial. Caso percebessem discriminação salarial em relação aos colegas homens, a responsabilidade de provar tal desigualdade recaía sobre elas. Isso envolvia acessar informações muitas vezes restritas e encarar o risco de exposição pública e de possíveis represálias no mercado de trabalho. Como resultado, muitas optavam pelo silêncio, contribuindo para a subnotificação dos casos de disparidade salarial de gênero e a continuação de práticas injustas no ambiente corporativo.

Os casos de discriminação salarial em razão do gênero são extremamente comuns.

A título de exemplo, relato um acontecimento histórico, ainda que antigo, significativo pela sua ocorrência entre figuras renomadas do meio acadêmico, consideradas esclarecidas e progressistas. Em 1963, período em que o artigo 461 da CLT já estava em vigor, o antropólogo Darcy Ribeiro, então reitor da Universidade de Brasília (Taskner, 2023), deu início a um processo seletivo para professores. Entre os escolhidos estavam Theotônio dos Santos e sua esposa, Vânia Bambirra. No momento da contratação, o reitor propôs à economista um salário equivalente à metade do valor oferecido a seu esposo, justificando que as mulheres deveriam receber remunerações inferiores às de seus colegas masculinos. Diante dessa situação, Bambirra mobilizou a comunidade acadêmica e denunciou tal atitude como discriminatória. Ameaçou entrar em greve e, com isso, logrou sucesso em sua reivindicação (Candido, 2019).

É curioso o fato de que um intelectual progressista como Darcy Ribeiro tenha protagonizado um episódio de claro machismo em relação à Vânia Bambirra. Quando integrada como docente da universidade, Ribeiro se “esforçou” por convencer Bambirra de que, por ser mulher, sua remuneração deveria ser inferior à de seu marido Theotônio dos Santos. Este ocorrido fez com que Bambirra se mobilizasse, denunciasse o machismo de Ribeiro, ameaçasse com greve e lançasse a ideia da fundação de uma associação ou sindicato para defender os professores [...]. (Dal Rosso; Seabra, 2016, p. 1034).

O que justifica o pagamento de salário menor para as mulheres para a realização de trabalho de igual valor? Nada justifica. Episódios como os narrados acima, acontecem corriqueiramente.

Até 03/07/2023, cabia à parte discriminada o ônus de, em primeiro lugar, ter coragem de se expor e ajuizar a ação trabalhista, ainda que correndo o risco de figurar em listas sujas. Em segundo lugar, demonstrar não apenas as similitudes das atividades desempenhadas por ela com as do paradigma, mas a total identidade de funções. O empregador, por seu turno, sempre tinha o contra-argumento de que o trabalho não era de igual valor, porque a mulher seria menos produtiva e não atuava com a mesma perfeição técnica que o modelo. Por estas razões, as normas que tratavam de isonomia retributiva entre homens e mulheres muitas vezes não eram colocadas em prática.

Reitero que são duas as grandes contribuições da Lei n. 14.611/2023 e seu respectivo decreto. A saber:

- a) tornar transparente a documentação acerca do pagamento de valores para trabalhos iguais, o que possibilita à parte lesada acessar os arquivos e verificar se está ou não recebendo valores equivalentes aos de seus pares;
- b) inverter o ônus da prova, é a empresa que por meio dos relatórios que deve demonstrar que paga salários iguais para labor de mesmo valor.

A meu ver, a partir de então fica mais difícil para as empresas a prática deste tipo de discriminação.

7 Considerações finais

Este artigo objetiva elucidar como a Lei n. 14.611/2023 e o Decreto n. 11.795/2023 podem contribuir para acelerar a equidade salarial entre trabalhos de igual valor desempenhados por homens e mulheres.

Durante a pesquisa, constatou-se que a legislação em questão não se caracteriza como norma protetiva, mas sim como lei de caráter promocional. Seu propósito não é proteger a mulher, mas lhe assegurar direitos retributivos equiparáveis aos dos homens.

Observou-se que a disparidade salarial de gênero é um problema estrutural. Sem intervenção legislativa significativa, estima-se que levará cerca de 131 anos para o gênero feminino alcançar a equidade retributiva desejada. Portanto, é imperativo buscar estratégias para conscientizar as partes interessadas sobre as vantagens de promover a igualdade salarial de gênero, visando também a melhoria da economia do país.

Entre os meios para erradicar a disparidade remuneratória, destaca-se o uso da sanção premial. Essa abordagem previne atitudes discriminatórias, oferecendo incentivos fiscais, vantagens creditícias e selos de reconhecimento a empresas comprometidas com a equidade de gênero.

Outro método eficaz é a apresentação de relatórios de transparência salarial pelos empregadores, similar ao modelo europeu. A experiência da Islândia é particularmente notável nesse aspecto. As empresas devem demonstrar a inexistência de discrepância salarial entre os gêneros e, em caso de diferenças, justificar a situação. Este método tem como pontos fortes a resolução coletiva de distorções salariais de gênero e a inversão do ônus da prova, cabendo agora ao empregador demonstrar a prática de equidade salarial. Isso facilita a fiscalização e a conformidade.

Empresas que não cumprirem a norma enfrentarão repercussões negativas, incluindo danos à reputação, possíveis ações legais e penalidades financeiras. As empresas são incentivadas a adotar práticas de remuneração justas e transparentes, com vistas não apenas evitar consequências adversas, mas também fomentar um ambiente de trabalho mais igualitário e inclusivo.

Apesar de a legislação pátria possuir lacunas que necessitam de aprimoramento, especialmente no que se refere à publicização dos dados de pessoas naturais e forma de anonimização, na análise de seus aspectos positivos e negativos, constatam-se mais pontos favoráveis que desfavoráveis.

Como exemplo de ponto favorável tem-se que a inversão do ônus da prova é um marco. A empresa deve comprovar que remunera igualmente por trabalho de igual valor. Mulheres e outros grupos vulneráveis ou vulnerabilizados ficam menos expostos ao buscarem remuneração justa.

Os auditores fiscais, ao analisarem os dados, poderão identificar quem cumpre e quem descumpre as normas de isonomia salarial. Podem identificar, também, as empresas que passaram a contratar homens para burlar a lei.

Os relatórios permitem, ainda, que se adotem políticas públicas de construção de creches e outros equipamentos que fomentem o acesso de mulheres a cargos de chefia e a trabalhos melhores remunerados.

Em conclusão, a legislação em análise, apesar de suas imperfeições, representa um passo significativo rumo a uma sociedade mais justa e igualitária. Ao inverter o ônus da prova e impor responsabilidades claras aos empregadores, abre-se um novo capítulo na luta pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho. É um movimento que transcende as fronteiras do corporativismo, impactando de forma positiva a estrutura social e econômica do país. Afinal, em um mundo onde a equidade retributiva é uma realidade, não só as mulheres, mas a sociedade como um todo, emerge mais forte, resiliente e justa.

Referências

AGUIAR, Adriana. Empresas podem questionar na justiça relatórios de transparência salarial. *Valor Econômico*, São Paulo, 22 jan. 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2024/01/22/empresas-podem-questionar-na-justica-relatorios-de-transparencia-salarial.ghtml>. Acesso em: 22 jan. 2024.

ANGELL, Layla; SKINNER, Rhys; TUDOR, Beck. Everything you need to know about equal pay day 2023 and the global gender gap. *The Content Architects*, [London, 2023]. Disponível em: <https://thecontentarchitects.com/everything-you-need-to-know-about-equal-pay-day/#:~:text=The%20smallest%20gender%20gap%20in,refusing%20to%20work%20for%20free>. Acesso em: 14 jan. 2024.

AZEVEDO, Paulo Vinícius Alves de. *A sanção premial como instrumento de condutas ambientalmente desejáveis na perspectiva da estrutura normativa tributária*. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AzevedoPV_1.pdf. Acesso em: 14 jan. 2024.

BENEVIDES FILHO, Maurício. O que é sanção? *Revista da Faculdade de Direito*, Fortaleza, v. 34, n. 1, p. 355-373, jan./jun. 2013. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/11850/1/2013_art_mbenevidesfilho.pdf. Acesso em: 14. jan. 2024.

BRASIL. *Decreto n. 11.795, de 3 de novembro de 2023*. Regulamenta a Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm. Acesso em: 8 mar. 2024.

BRASIL. *Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023*. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14611.htm. Acesso em: 8 mar. 2024.

CANDIDO, Marcia Rangel. Pioneiras: Vânia Bambirra e as mulheres no capitalismo dependente. *Horizontes ao Sul*, [s. l.], 19 mar. 2019. Disponível em: <https://www.horizontesaosul.com/single-post/2019/03/19/pioneiras-v%C3%A2nia-bambirra-e-as-mulheres-no-capitalismo-dependente>. Acesso em: 21 jan. 2024.

CARRASCO, Cristina. La economía feminista: una apuesta por otra economía. In: VARA, María Jesús (coord.). *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Akal, 2006, p. 29-62.

DAL ROSSO, Sadi; SEABRA, Raphael Lana. A teoria marxista da dependência: papel e lugar das ciências sociais da Universidade de Brasília. *Revista Sociedade e Estado*, Brasília, v. 31, [número especial Sociedade e Estado 30 anos (1986-2016)], p. 1029-1050, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/8QhNSrCgLY4TtyL5n4jywgh/?lang=pt> Acesso em: 21 jan. 2024.

DISPARIDADE salarial de género: Parlamento Europeu adota novas regras de transparência salarial. *Parlamento Europeu*, Lisboa, 30 mar. 2023. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20230327IPR78545/disparidade-salarial-de-genero->

pe-adota-novas-regras-de-transparencia-salarial. Acesso em: 21 jan. 2024.

DOMÍNGUEZ CEBRIÁN, Belén. Islândia punirá empresa que pagar salário mais baixo para mulher. *El País*, Madri, 3 jan. 2018. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2018/01/03/internacional/1514990392_124251.html. Acesso em: 21 jan. 2024.

DYNIWICZ, Luciana. Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%, diz IBGE. *CNN Brasil* [Estadão Conteúdo], São Paulo, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 14 jan. 2024.

ELIAS, Juliana. Paridade salarial de gênero é lei em 97 países e tirá-la do papel é desafio, diz Banco Mundial. *CNN Brasil*, São Paulo, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/paridade-salarial-de-genero-e-lei-em-97-paises-e-tira-la-do-papel-e-desafio-diz-banco-mundial/>. Acesso em: 14 jan. 2024.

ICELAND. *Equal Pay Certification*. Reykjavik: Government of Iceland, [20??]. Disponível em: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>. Acesso em: 3 jan. 2024.

ISLÂNDIA é 1º país do mundo a impor igualdade salarial entre homens e mulheres. *G1*, São Paulo, 4 jan. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/islandia-e-1-pais-do-mundo-a-impor-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml>. Acesso em: 21 jan. 2024.

KERR, Cris. É possível uma lei garantir igualdade salarial de gênero? Sim. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 28 abr. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2023/04/e-possivel-uma-lei-garantir-igualdade-salarial-de-genero-sim.shtml>. Acesso em: 21 jan. 2024.

LAMIR, Daniel. Datafolha: metade das mães brasileiras são solo e 69% das mulheres no país têm ao menos 1 filho. *Brasil de Fato*, Recife, 14 maio 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com>.

br/2023/05/14/datafolha-metade-das-maes-brasileiras-sao-solo-e-69-das-mulheres-no-pais-tem-ao-menos-1-filho. Acesso em: 14 jan. 2024.

LANDERDAHL, Cristiane *et al.* *Guia orientativo: tratamento de dados pessoais pelo Poder Público: versão 2.0.* Brasília, DF: Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/documentos-de-publicacoes/guia-poder-publico-anpd-versao-final.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2024.

MANTOUX, Paul. *A Revolução Industrial no século XVIII: estudo sobre os primórdios da grande indústria moderna na Inglaterra.* São Paulo: Hucitec, 1998.

MATOS, Thais. Trabalhadores pretos ganham 40,2% menos do que brancos por hora trabalhada. *G1*, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/11/15/trabalhadores-pretos-ganham-402percent-menos-do-que-brancos-por-hora-trabalhada.ghtml>. Acesso em: 21 jan. 2024.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Compliance e LGPD: as novas armas, contra a discriminação de gênero no meio ambiente de trabalho. *In: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo Calcini (org.). LGPD e compliance trabalhista: os desafios atuais.* 2. ed. Leme: Mizuno, 2023. v. 1, p. 515-524.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. O feminino no mundo do trabalho: desigualdade de gênero. *In: SOUSA, Célia Regina Nilander de (org.). O feminino e o direito na contemporaneidade.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. v. 1, p. 41-64.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. A revolução na equidade de gênero no trabalho à luz do artigo 461 da CLT - uma análise da Lei 14.611/23. *In: SOUSA, Célia Regina Nilander de (org.). O feminino e o direito na contemporaneidade.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023. v. 4, p. 67-82.

MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de direito operário.* São Paulo, LTr, 1971.

OLIVEIRA, Michele. A União Europeia aprova lei para combater desigualdade salarial por gênero. *Folha de S.Paulo*, São Paulo, 30 mar. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/ue-aprova-legislacao-contr-desigualdade-salarial-por-genero.shtml> Acesso em: 21 jan. 2024.

PRADO, Lara Fernanda de Oliveira. A promessa vazia da Lei 14.611/23. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 11 ago. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-ago-11/lara-prado-promessa-vazia-lei-1461123/>. Acesso em: 7 jan 2024.

TASKNER, Tássia. Como funciona a transparência salarial? *Você S.A.*, São Paulo, 14 jul. 2023. <https://vocesa.abril.com.br/economia/como-funciona-a-transparencia-salarial>. Acesso em: 21 jan. 2024.

THE EU Pay Transparency Directive. *Linklaters*, London, [202?]. Disponível em: <https://www.linklaters.com/en/insights/publications/2023/june/the-eu-pay-transparency-directive>. Acesso em: 21 jan. 2024.

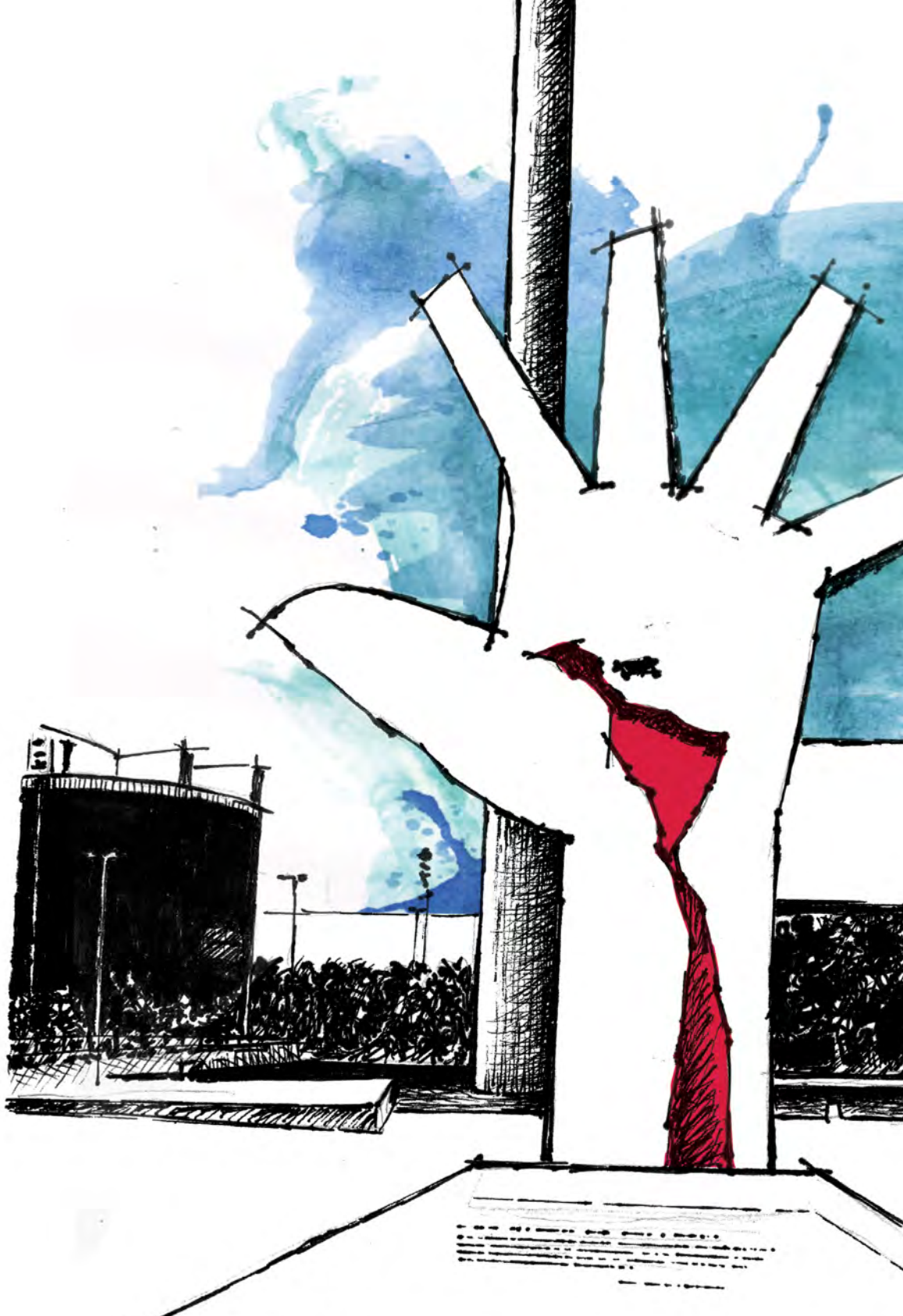
TRANSPARÊNCIA salarial na UE. *Conselho da União Europeia*, 2023. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/pay-transparency/>. Acesso em: 21 jan. 2024.

UNITED NATIONS. Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). *Iceland leads the way on closing gender pay gap, UN experts say*. Geneva: United Nations, 18 jan. 2018. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2018/01/iceland-leads-way-closing-gender-pay-gap-un-experts-say>. Acesso em: 21 jan. 2024.

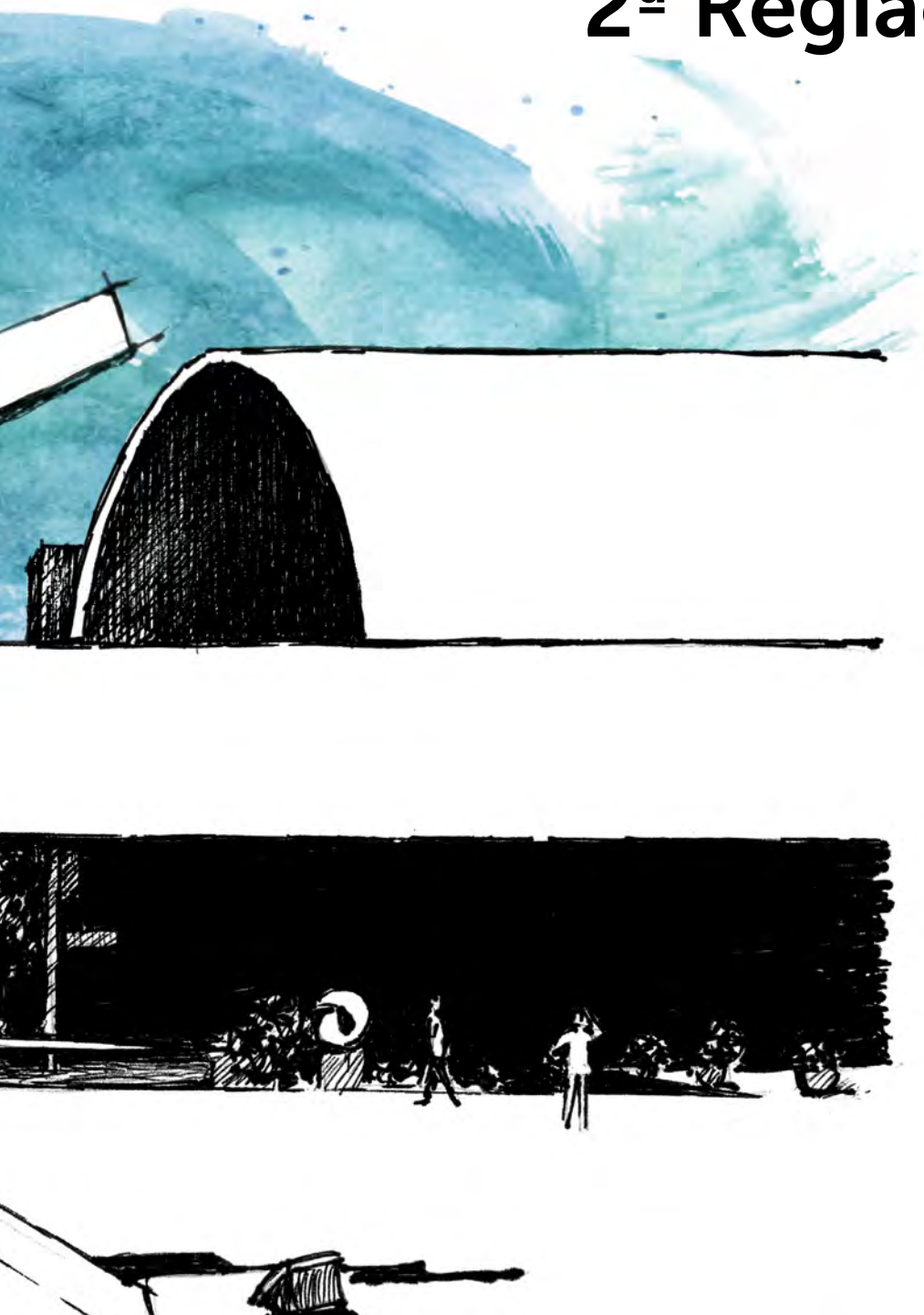
UNITED NATIONS. *International Equal Pay Day: 18 September*. New York: UN, [20??]. Disponível em: <https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day>. Acesso em: 21 jan. 2024.


VALDÉS, Isabel. Google paga menos às mulheres “de modo sistemático”. *El País*, Madri, 13 abr. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/11/internacional/1491921624_256093.html. Acesso em: 21 jan. 2024.

WALLACE, Alicia. Diferença de gênero pode acabar apenas em 2154, aponta Fórum Econômico Mundial. *CNN Brasil*, São Paulo, 4 jun. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-de-genero-pode-acabar-apenas-em-2154-aponta-forum-economico-mundial/>. Acesso em: 14 jan. 2024.



Registros da 2ª Região





Memória da Justiça do Trabalho

O processo de Vicentina: documentos que contam histórias

The Vicentina case: documents that narrate history

Lucas Lopes de Moraes*

Belmiro Thiers Tsuda Fleming**

Christiane Samira Dias Teixeira Zboril***

Wellington Gardin Gomes****

Resumo: O presente artigo propõe descrever o histórico da tramitação do processo n. 554/1941, o auto trabalhista mais antigo do acervo histórico do TRT-2 localizado até o momento, levantando questões sobre as potencialidades de uma pesquisa histórica que se volta à análise dos acervos do judiciário. A ênfase está na trajetória da autora do processo: a senhora Vicentina Alves de Freitas, uma mulher que por 40 anos atuou como enfermeira da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, e que, após adoecer no início da década de 1930, viu-se desamparada diante da legislação trabalhista vigente. Embora aparentemente simples em sua tramitação, o processo de Vicentina possibilitou diversas reflexões sobre o início da Justiça do Trabalho e a legislação incipiente e esparsa; sobre as relações de trabalho naquela época e a precariedade dos direitos dos trabalhadores; e sobre as possibilidades de um documento histórico revelar indícios e traços da trajetória de uma mulher que atravessou a passagem do século XIX ao XX como trabalhadora pobre, que precisou recorrer à recém-instalada Justiça do Trabalho para ter seus direitos reconhecidos.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; memória do Judiciário; processos trabalhistas.

Abstract: *This article aims to describe the history of the processing of labor process No. 554/1941, the oldest labor records belonging to*

* Bacharel e licenciado em Ciências Sociais pela UNESP, mestre e doutor em Antropologia Social pela USP, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e membro do LabNAU - Laboratório do Núcleo de Antropologia Urbana da USP.

** Bacharel e licenciado em Ciências Sociais pela UNESP, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

*** Bacharel em Comunicação Social pela Faculdade Cásper Libero, licenciada em História pela Uninove, servidora da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e membro da Associação Brasileira de História Oral.

****Licenciado em História pela Universidade Federal da Bahia, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

the TRT-2 historical collection, raising questions about the potential of historical research that focuses on the analysis of the judiciary's collections. The highlight is the trajectory of the author of the case: Mrs. Vicentina Alves de Freitas, a woman who, for 40 years, worked as a nurse at Santa Casa de Misericórdia in São Paulo, and who, after falling ill in the early 1930s, found herself helpless in accordance with current labor legislation. Although apparently simple in its processing, the Vicentina process enabled several reflections on: the beginning of the Labor Court and the incipient and sparse legislation; the labor relations of the time and the precariousness of workers rights, and the possibilities of a historical document revealing signs and traces of the trajectory of a woman, who crossed the 19th and 20th centuries as a poor worker, who had to resort to work justice so that their rights are recognized.

Keywords: *Labor Court; memory of the Judiciary; labor processes.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Caminhos do processo de Vicentina | 3 Quem foi Vicentina? | 4 Envelhecer e adoecer como trabalhadora no início do século XX | 5 Revelando invisibilidades: as potências dos acervos do Judiciário

1 Introdução

Em uma tarde de abril de 2019, o telefone da Seção de Gestão de Memória do TRT-2 tocou. Do outro lado da linha, o diretor da 1ª Vara do Trabalho da Capital, entusiasmado, informava que os colegas da unidade tinham feito uma descoberta: um processo de 1940, arquivado na sala de volumes. Esse processo, mais tarde identificado como o de n. 554/1941 da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo, é o mais antigo localizado no acervo do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região até o momento. Esse documento, que atravessou décadas, foi localizado graças a uma ação institucional de divulgação da implantação do Selo Acervo Histórico do TRT-2 (Ato GP n. 4/2018), que voltou a atenção da comunidade do TRT-2 para a preservação do patrimônio histórico da instituição.

No âmbito do TRT-2, o Selo Acervo Histórico integra uma série de políticas em prol da gestão documental e da memória, que tem como marca inicial a criação de uma seção responsável pela gestão da memória institucional (Fleming et al., 2022). Uma das atividades ligadas à implantação dessa política constituiu-se de um conjunto

de visitas realizadas nas unidades judiciárias do Regional, nas quais foi apresentado o selo: uma etiqueta a ser afixada em processos de potencial valor histórico¹. As visitas contaram com breves comunicações sobre a importância do acervo permanente do TRT-2 na preservação de memórias individuais, coletivas e da própria instituição, realizando um chamamento para que servidores e magistrados contribuíssem com tal política.

Dessa perspectiva, a iniciativa do Selo Histórico, para além de fomentar a conscientização sobre a importância da preservação documental, permitiu que os agentes da Justiça do Trabalho também fizessem parte de forma ativa dessa preservação. Essas ações trouxeram resultados positivos, legando uma série de “descobertas” documentais nas semanas que se seguiram às visitas. Os autos de n. 554/1941, apelidados como o “Processo de Vicentina”, constituem um desses achados.

O presente artigo propõe descrever o histórico da tramitação desse processo e levantar questões sobre as potencialidades de uma pesquisa histórica que se volta à análise dos acervos históricos do Judiciário. A ênfase está na trajetória da autora do processo: a senhora Vicentina Alves de Freitas, uma mulher que por 40 anos atuou como enfermeira da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, e que, após adoecer no início da década de 1930, viu-se desamparada diante da legislação trabalhista vigente. Embora aparentemente simples em sua tramitação, o processo de Vicentina possibilitou diversas reflexões sobre o início da Justiça do Trabalho e a legislação incipiente e esparsa; sobre as relações de trabalho naquela época e a precariedade dos direitos dos trabalhadores; e sobre as possibilidades de um documento histórico revelar indícios e traços da trajetória de uma mulher que atravessou a passagem do século XIX ao XX como trabalhadora pobre, que precisou recorrer à recém-instalada Justiça do Trabalho para ter seus direitos reconhecidos.

Nesses termos, o artigo busca evidenciar o quanto a preservação dos acervos judiciais brasileiros é importante para resguardar a memória

1 Os parâmetros para a definição do valor secundário dos documentos no TRT-2 seguem critérios objetivos, instituídos por meio de resoluções internas (como o Ato GP n. 28/2017) e determinações de órgãos superiores do judiciário (como o Ato Conjunto do TST/CSJT n. 2/2014). Contudo, o Selo Acervo Histórico traz a possibilidade da aplicação da experiência e conhecimento individual dos servidores e magistrados na identificação de documentos de potencial valor histórico. Cabe ressaltar que, de acordo com o Ato GP n. 4/2018, os documentos identificados pelo selo ainda devem passar por uma segunda análise pela Seção de Avaliação e Destinação Documental.

e a história brasileira, mas também tornar visíveis atores sociais, muitas vezes esquecidos pela historiografia tradicional.

2 Caminhos do processo de Vicentina

Comumente, é atribuída a data de criação da Justiça do Trabalho ao dia 1º de maio de 1941, quando o então presidente, Getúlio Vargas, proclamou em seu célebre discurso transmitido via rádio a instalação da Justiça Especializada em todo o país. Foram criados oito Conselhos Regionais do Trabalho, ligados ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, portanto, ao Poder Executivo. Apenas com a Constituição de 1946 é que a Justiça do Trabalho passou a fazer parte de fato do Judiciário Federal, e os Conselhos passaram a ser chamados de Tribunais Regionais do Trabalho.

As origens de leis voltadas para as relações trabalhistas no Brasil, no entanto, datam de bem antes de 1941². No aparato do Estado, a criação do Conselho Nacional do Trabalho, em 1923 (mais tarde denominado TST), talvez seja o maior representante de que os conflitos entre capital e trabalho eram uma preocupação crescente do governo (Droppa *et al.*, 2017).

Por sua vez, as Juntas de Conciliação e Julgamento foram criadas pelo Decreto n. 22.132/1932, e apresentavam o embrião daquelas que seriam instaladas na década seguinte. Eram formadas por um juiz-presidente, um representante dos trabalhadores e um representante dos empregadores, que julgavam conflitos de ordem trabalhista recebidos pelas Delegacias Regionais do Trabalho, envolvendo trabalhadores sindicalizados. No entanto, como integravam o Poder Executivo, não executavam suas decisões e seus juízes não gozavam de qualquer garantia relativa à carreira da magistratura.

Em 1941 a legislação trabalhista – ou direito social, como era tratada nos círculos do direito e universidades – ainda era esparsa, e, não raro, conflitante. Embora um movimento de organização e criação de uma legislação sobre o trabalho já existisse nos anos iniciais da República, devido à abolição da escravidão e à ampliação e complexificação das relações de trabalho assalariado no país, é nos anos 1930 que ela começa

2 Como exemplo desse protagonismo legislativo no direito social, pode-se citar o Decreto n. 1.313 de 7 de janeiro de 1891, que proibia o trabalho de menores de 12 anos nas fábricas da capital do país. Também há de se considerar que o Código Penal de 1890 incluiu em seus artigos 204, 205 e 206 a previsão de situações em que a greve de trabalhadores poderia ser considerada crime.

a ser estabelecida. O projeto de industrialização do país, fortemente encampado pelo governo getulista, fomentou legislativamente o direito do trabalho, bem como inovações dentro da própria estrutura do Estado. O ápice desse movimento é a publicação do Decreto-lei n. 5.452/1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que organizou e atualizou as leis de direito social anteriores (Souto Maior, 2017).

O processo n. 554/1941 é uma testemunha documental das transformações da justiça e do direito do trabalho no país. Em sua origem, ele foi postulado em 2 de agosto de 1940, na 14ª Delegacia Regional do Trabalho, recebendo o número 7.832/1940. Inicialmente distribuído para a 10ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo, em 1941 ele foi encaminhado para o Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região, após a criação dessa justiça especializada.

Nos dados do processo é possível identificar que a reclamante, Vicentina Alves de Freitas, afirma ter trabalhado como enfermeira na Santa Casa de Misericórdia de São Paulo entre 1892 e junho de 1934. A ação movida contra a instituição solicita sua reintegração ao quadro de funcionários, respeitando suas limitações físicas. A peça indica que Vicentina desenvolveu a doença de Pott, uma espécie de tuberculose vertebral que a limitava fisicamente, e que, naquele momento, exigia que se recolhesse em tratamento na própria instituição. Vicentina era representada no processo pelo advogado do Sindicato dos Enfermeiros e Massagistas de São Paulo, Constantino Mouza.

É notável que, na peça inicial, dados básicos de identificação de Vicentina – nascimento, filiação, naturalidade – não são citados. Embora não conste a data de nascimento de Vicentina, o que impossibilitou calcular sua idade exata a partir de informações no processo, surpreende o tempo que ela aponta ter trabalhado para a instituição: 42 anos³.

A audiência inicial para julgamento do processo ocorreu em 20 de fevereiro de 1941, seis meses depois de sua postulação. Constantino Mouza, representando Vicentina, sustentou que o direito de sua cliente à reintegração e reenquadramento funcional – de acordo com suas limitações físicas – baseava-se na Lei da Estabilidade Decenal” (n. 62/1935)⁴, publicada posteriormente ao desligamento de Vicentina. É

3 Apenas para expressar o quão significativo é esse número, segundo dados do IBGE publicados em 2019, a expectativa de vida da mulher brasileira em 1940 era de 48,3 anos.

4 Importante apontar que mesmo o Decreto n. 24.273/1934, que regulamenta o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes (que incluiu também os trabalhadores de hospitais e santas casas) entrou em vigor apenas em 1ª de janeiro de 1935, ou seja, também após o desligamento de Vicentina.

nesse anacronismo que o advogado da reclamada, Cid Vassimon, vai fundamentar sua defesa e refutar o argumento inicial da reclamante, solicitando o julgamento da causa como improcedente. Ele também aponta que o desligamento de Vicentina teria ocorrido, de fato, entre “novembro ou dezembro de 1933” e não junho de 1934, como alegava a reclamante, o que impedia que o caso em questão fosse enquadrado na legislação vigente. Por fim, Vassimon argumenta que a reclamante tinha sido acolhida e tratada pela Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, apontando o viés assistencialista da instituição, afastando sua cliente das responsabilidades da relação empregada/empregadora:

Si (sic) continuou na Santa Casa, foi porque não tinha para onde ir, e por ser próprio daquele Hospital acolher sempre os necessitados [...] Assim sendo, a Santa Casa desde 1933 proporcionou pensão alimentícia e deu todo o conforto a reclamante quando já estava sem condições de se locomover. (São Paulo, 1940, fl. 16).

O juiz-presidente da 10ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo, Alexandre de Oliveira Salles, decidiu pelo prosseguimento da ação, apontando que o pedido não era sobre a despedida injusta, definindo nova data para inquirição de testemunhas. Ao fim da primeira audiência, é interessante notar alguns pontos. Primeiro, no que tange à legislação e jurisprudência: o advogado de Vicentina constrói sua argumentação sobre uma lei posterior ao desligamento de sua cliente. Segundo, quanto às formalidades e informações prestadas no processo: não é apresentado nenhum documento que comprove que Vicentina foi desligada em junho de 1934 (versão da reclamante) ou em “novembro ou dezembro de 1933” (versão da reclamada). Também é interessante notar o impacto da falta de políticas de proteção ao emprego, aposentadoria e assistência geral ao trabalhador, afinal, Vicentina, com mais de 40 anos de trabalho e doente, não procurava por aposentadoria, mas retorno ao trabalho.

Situações que hoje podem parecer absurdas, na verdade, são reflexo de uma justiça e legislação que ainda estabeleciam seus critérios mínimos de atuação e abrangência, com minúscula jurisprudência formada e com poucos estudos sobre ela. São exemplos de uma época em que os registros e a formalidade dos contratos de trabalho eram, não raro, inexistentes. O retrato de uma sociedade que estabeleceu as suas bases sobre o trabalho escravo e ainda tateava seu caminho em direção ao trabalho assalariado.

Conforme as primeiras gerações de trabalhadores assalariados envelheciam, preocupações relativas à aposentadoria e à invalidez mobilizavam as diferentes categorias. Ao mesmo tempo, sindicatos patronais e o próprio Estado voltavam sua atenção para um tema que afetava diretamente aqueles que haviam “doado” tanto tempo de sua vida para produzir riqueza para a sociedade, e que afetava diretamente a “ordem social” (Debert e Simões, 1998).

Em 18 de março de 1941, foi realizada a segunda audiência na 10ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo. Duas testemunhas foram apresentadas pela reclamante: João Dores, médico que atuou na Santa Casa de Misericórdia entre 1925 e 1933, e Maria da Glória e Silva, que tratou de sua filha doente na Santa Casa entre 1903 e 1934. As duas testemunhas sustentam a versão da reclamante, de que ela teria atuado como enfermeira até 1934. Uma das testemunhas também aponta que o problema de saúde de Vicentina fora agravado, possivelmente, devido a uma queda em serviço, e que o mordomo da Santa Casa⁵ teria criado resistência em fornecer um aparelho ortopédico para a reclamante, o que teria agravado a situação de saúde de Vicentina.

Dado o horário, a audiência é encerrada, sendo proposta sua continuação em outro dia. No entanto, essa foi a última audiência do processo realizada na 10ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo. Com a instalação do Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região, em 1º de maio de 1941, a próxima audiência foi realizada oficialmente na Justiça do Trabalho.

Em 12 de maio de 1941 o processo foi encaminhado para o CRT-2, recebido em 5 de agosto de 1941 e distribuído para a 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo em 21 de agosto de 1941. A JCJ recebeu o processo em 23 de outubro de 1941, que assumiu o número 554/1941. É notável o lapso temporal entre o encaminhamento até o recebimento na junta, e pode ser explicado pelo fato de que todos os processos que tinham como objeto lides trabalhistas, foram enviados para os Conselhos Regionais, o que representava um volume considerável. Diante da demora em se marcar uma nova audiência na Justiça do Trabalho, em abril de 1942 o advogado da autora protocolou um pedido de celeridade “em face da sua lastimável condição econômica”. A audiência, de fato, aconteceu apenas em 25 de agosto de 1942, sob a presidência de Newton Lamounier. A sessão consistiu no

5 Mordomo é a pessoa responsável pela administração dos diferentes institutos que compõem a estrutura de assistência das Santas Casas de Misericórdia.

levantamento das informações já discutidas anteriormente, culminando na determinação do presidente da junta de que fosse apresentada pelas partes uma proposta conciliatória.

Entre tentativas frustradas de composição e novos pedidos de celeridade, a conciliação só foi realizada em 30 de agosto de 1943, após três anos de seu peticionamento na 14ª Delegacia Regional do Trabalho em 1940. O acordo consistiu no pagamento, por parte da reclamada, de uma pensão vitalícia no valor de 80 cruzeiros mensais (algo em torno de 21% do salário mínimo praticado à época). O processo, a partir do acordo, é basicamente uma série de juntadas de recibos de pagamento e documentos demonstrando a atualização dos valores. O último documento que consta é um recibo referente aos pagamentos de julho de 1971 a agosto de 1972. Os autos permaneceram, então, por 46 anos no arquivo temporário da 1ª Vara do Trabalho de São Paulo⁶ e puderam ser localizados após a campanha do Selo Acervo Histórico do TRT-2.

3 Quem foi Vicentina?

Pouco importa os antecedentes, mas uma pessoa que deu a flor da mocidade, que passou a vida enclausurada nesse hospital, que de acordo com o meio social e educação profissional – da qual não é culpada – tudo fez para cumprir com os deveres, tombando doente, velha, sem amparo, e se negue o pão nosso de cada dia, é revoltante, é criminoso. Onde está a caridade cristã? Onde está a solidariedade humana? (São Paulo, 1940, fl. 36).

Apesar de ser a autora do processo e sua trajetória como funcionária da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo estar no centro da discussão, são escassas as informações sobre Vicentina Alves de Freitas. O pequeno trecho supracitado, extraído de uma espécie de “carta depoimento” juntada aos autos, manuscrita e assinada pelo doutor “D. Larroca”, é um dos poucos documentos que apresentam algumas informações acerca de quem foi Vicentina.

Consta na petição inicial do processo a data de ingresso como enfermeira no estabelecimento e o momento do seu afastamento do trabalho. Fora isso, aparecem apenas as menções ao número de sua carteira de trabalho e ao fato de ser sindicalizada pelo Sindicato dos

⁶ Em 1999, por meio da Emenda Constitucional n. 24, foi extinta a representação classista na Justiça do Trabalho e as juntas de conciliação e julgamento foram convertidas em varas do trabalho.

Enfermeiros e Massagistas de São Paulo. Não se tem qualquer outra informação que permita conhecer melhor Vicentina: sua idade precisa, local de nascimento, se casada, solteira ou viúva. A mulher, sobre a qual se discute o passado como trabalhadora, que “dedicou toda a sua mocidade” àquele estabelecimento hospitalar, pouco aparece, a não ser pela sua condição de pessoa acometida de uma doença debilitante, que se encontrava desamparada e impedida de retornar a sua função de enfermeira.

Seu depoimento pessoal não é tomado nas audiências, seja para descrever sua história laboral ou para confirmar as informações trazidas pela reclamada. Em seu lugar falam os advogados, e em um único momento uma testemunha traz informações mais detalhadas sobre o dia a dia de Vicentina como enfermeira, relatando um suposto acidente, uma queda que poderia ser o fator gerador da doença que acometia a autora do processo. Estava, portanto, a cargo do juiz e do interesse das partes que a autora fosse ouvida, o que não foi solicitado por nenhum dos presentes. Contudo, apesar de não existir tal obrigação expressa, chama a atenção o fato de a autora do processo apenas aparecer pela voz de outros atores, ou pela sua caligrafia trêmula, que mais tarde será substituída pela marca de seu polegar em tinta carimbo, tendo em vista que os indícios do processo indicam que Vicentina era analfabeta.

As peças do processo contam que ingressou na Santa Casa em 24 de setembro de 1892, aparentemente com 12 anos, como previa a lei. Não aparece registro de que possuía familiares próximos, ou se tinha filhos. Consta que, ao adoecer, passou a ser tratada na Santa Casa, como uma medida de “caridade” da antiga empregadora, de quem tinha recebido um aparelho ortopédico que a auxiliava na locomoção. Nos termos do acordo firmado entre as partes, aparece manifestação explícita da representação da autora sobre as intenções de Vicentina de não permanecer como interna da Santa Casa. Décadas mais tarde, já em idade muito avançada, há registro de que voltou a ser atendida pela entidade (petição datada de 2 de maio de 1972) no Departamento de Inválidos Dom Pedro II. Tal possibilidade era prevista no acordo, e lá ficou até seu falecimento, que não foi registrado nos autos, mas pode ser atestado pelos registros municipais.

Porém, um elemento do processo chama a atenção. Uma petição juntada em 22 de agosto de 1941 (folhas 40 a 42 do processo), assinada por “Velha Vicentina Alves de Freitas”, na qual é feito um relato das suas condições e de outras pacientes idosas da Santa Casa. O documento informa que Vicentina, “uma pobre preta inválida”, teria ingressado no

estabelecimento com nove anos de idade, o que, por si só, já traria mais um objeto a ser julgado no processo, tendo em vista que a lei que vigia à época de sua admissão (n. 1.313, de 17 de janeiro de 1891) proibia o trabalho de crianças com menos de 12 anos.

Como mencionado, consta nos autos do processo que, ao menos até maio de 1972, Vicentina esteve sob os cuidados da Santa Casa de Misericórdia, após um período vivendo por conta própria. Com esses dados, foi possível determinar que seu falecimento teria sido posterior a essa data, o que permitiu o recorte nas pesquisas dos registros de óbito da cidade de São Paulo. Localizou-se um registro no 22º subdistrito, no Tucuruvi, de óbito na data de 20 de fevereiro de 1975, de uma mulher de nome Vicentina Alves de Freitas, com idade de 95 anos. Assim, Vicentina teria começado a trabalhar com 12 anos, idade mínima permitida, atestando, portanto, seu nascimento em 1880 e a idade de 60 anos no momento da propositura do processo.

O documento juntado aparentemente trazia informações que diferiam das demais manifestações nos autos, e prontamente a petição foi recusada pela própria Vicentina, que, por meio de seu advogado, manifestou consternação e desconhecimento em relação à juntada da petição, que se tornou apócrifa, sendo determinado o seu desentranhamento, que por um lapso não ocorreu.

Vicentina já era uma senhora, dentro do que hoje é reconhecido legalmente como uma idosa, e não possuía garantia de aposentadoria nos termos das leis vigentes. Aparentemente, a petição contestada por ambas as partes do processo continha informações equivocadas sobre a idade de Vicentina. Entretanto, não há questionamentos diretos a uma das afirmações sobre a autora, a passagem na qual se faz menção a Vicentina como uma “pobre preta inválida”, única referência a sua cor de pele.

Algumas hipóteses foram levantadas, considerando o fato de que os registros de crianças até os finais do século XIX no Brasil, em muitas localidades, apresentavam disparidades entre a data efetiva do nascimento e o registro civil da criança (Moura Filho, 2022; Camargo, 2018). Considerando a informação contida na petição apócrifa, de que Vicentina era uma mulher negra, e a data aproximada de seu nascimento, período no qual ainda vigia a escravidão no Brasil, Vicentina poderia muito bem ter sido uma criança beneficiada pela Lei do Ventre Livre, que, desde 1871, determinava que os filhos de pessoas escravizadas nascidos a partir de sua promulgação, seriam considerados livres, dentro de certas condições. Do seu nascimento, até os oito anos de

idade a criança permanecia “sob a guarda” do senhor proprietário da mãe escravizada, podendo optar por explorar o trabalho da criança até os 21 anos, ou receber uma indenização do Estado pela alforria da pessoa. Essas crianças libertas por meio desse Fundo de Emancipação integravam uma lista publicada pela cidade, e, normalmente, eram acolhidas por instituições, que possibilitavam educação formal a essas crianças.

Esses são elementos que se alinhavam com a informação de que Vicentina teria nove anos ao ingressar na Santa Casa, idade aproximada à libertação via fundo estatal. Contudo, com a localização do registro de seu óbito, tal hipótese acabou caindo por terra, ou ao menos se tornou menos provável, apesar do conjunto de indícios existentes sobre sua origem.

4 Envelhecer e adoecer como trabalhadora no início do século XX

Tais ausências, ou presenças conflitantes de informações, mais do que permitir definições categóricas sobre a trajetória de Vicentina, indicam muito mais invisibilidades. Se mulher negra, a questão é que indícios não faltam sobre o tratamento dado à autora, que após 40 anos de trabalhos prestados, já na altura dos seus 60 anos, foi atendida como uma senhora necessitada e não como ex-empregada. Além disso, diagnosticada a doença, pouco foi investigado sobre as relações entre a sua moléstia e as atividades que realizava como enfermeira. Acumulam-se traços de sua identidade, que atravessam questões de gênero, classe e raça, marcadores sociais da diferença, que sobrepõem invisibilidades que resultam na escassez de registros nos autos sobre quem era Vicentina.

Contudo, ainda é possível tomar a trajetória e situação de Vicentina como um caso representativo das trabalhadoras pobres de sua época. A velhice representava a ameaça do abandono e da precariedade. Como idosa, Vicentina não tinha seu direito a uma aposentadoria resguardado pela lei, e a estabilidade no emprego, garantida a todos os trabalhadores urbanos pela Lei n. 2/1935, não se aplicava ao seu caso, tendo em vista que sua saída do emprego tinha se dado há mais de um ano antes da publicação desta.

Aqui cabem alguns apontamentos sobre o direito à estabilidade no emprego e o sistema de aposentadoria e pensões existentes na época. A primeira categoria a adquirir o direito à “vitaliciedade” e também a um sistema de caixa de aposentadorias e pensões (CAP) foi a dos ferroviários,

por meio da Lei Eloy Chaves (Decreto n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, art. 42). A estabilidade garantia a permanência do empregado no emprego, após dez anos de exercício, sendo possível sua demissão somente em casos de falta grave. Foi um direito gradualmente ampliado a outras categorias (Valeriano, 2008), mantido pela Constituição Federal de 1937, reiterado na CLT em 1943 (artigo 492) e na Constituição de 1946⁷.

Vicentina, aparentemente, não tinha direito à estabilidade, tendo em vista que havia deixado o emprego em 1933. Muitas das informações são vagas no processo, pois não é deixado claro se Vicentina abandonou o emprego, ou se foi demitida. Existe a afirmação na petição inicial de que ela não teria sido “aceita” no emprego após o tratamento de sua doença, não estando mais apta para exercer suas funções, e, na defesa da reclamada, consta que ela teria deixado o emprego voluntariamente.

A Santa Casa afirmava que a antiga empregada adoeceu e não pôde mais exercer suas funções de enfermeira, e que, à época, não existia obrigação legal de mantê-la sob licença, sendo que a atendia apenas como instituição de caridade em sua recuperação e permanência, ainda pagando um auxílio alimentício à Vicentina. Assume, portanto, que a ex-empregada não tinha se recuperado da doença e por isso não podia ser readmitida. Na audiência de instrução, uma das testemunhas do processo relata ter conhecido Vicentina na Santa Casa, durante um tratamento de saúde de uma filha, informando que aquela enfermeira sofrera um acidente (uma queda) da qual não teria se recuperado totalmente. Como já mencionado, aparentemente esse acidente foi um agravante da doença, tendo em vista que o mal de Pott é um tipo de tuberculose, que devido às dificuldades de se obter um diagnóstico, sua evolução acaba por atingir a coluna vertebral.

Todas essas questões são pouco exploradas no processo, e é possível especular que isso se dê à luz da legislação da época. O acidente do trabalho e, por conseguinte, as doenças do trabalho não eram muito bem delimitadas na legislação. No Brasil, o primeiro registro de uma menção legal ao acidente de trabalho data de 1850, no Código Comercial de 1850. Contudo, é por meio do Decreto-lei n. 3.724/1919, que é instituída a primeira lei acidentária no país (Veras Franco, 2011).

7 Em 1966, a Lei n. 5.107 instituiu o FGTS e os trabalhadores passaram a poder optar pela estabilidade decenal ou pelo Fundo de Garantia. A Constituição de 1967 referendou essa mudança e em 1988, a Constituição Federal eliminou a possibilidade dessa opção, estabelecendo o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço como regime universal dos trabalhadores da iniciativa privada (Dulce Diniz, 2006).

Foi em 1934, com o Decreto n. 24.637, que o conceito de acidente de trabalho passou a abranger as “doenças profissionais atípicas”. O caso de Vicentina apresenta diversos indícios de que poderia ser enquadrado nas situações previstas por esse decreto, pois, considerando que atuava como enfermeira, o mal de Pott poderia muito bem ser resultado de contágio durante o exercício das suas funções na principal instituição de saúde da cidade de São Paulo, condição agravada por um suposto acidente, relatado pela testemunha nos autos. Assim como no caso da estabilidade decenal, o mérito dessas questões não foi julgado, tendo em vista que o processo prosseguiu sem solução ou julgamento, até o acordo.

Com relação ao direito à aposentadoria, Mariana Batich (2014) aponta que antes da Lei Eloy Chaves, as Caixas de Aposentadoria e Pensão eram criadas por iniciativa e pressão dos próprios trabalhadores, e mesmo essa lei também foi resultado de pressões dos ferroviários, uma categoria extremamente influente. Na década de 1930 outras categorias conquistaram esse direito e, em 1933, o Estado brasileiro criou os Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAP), responsáveis por gerir o recolhimento das contribuições e pagamento das aposentadorias e pensões por categoria profissional⁸.

Vicentina precisou se afastar do emprego justamente no período em que as caixas de pensão se consolidavam, e, tendo em vista que seu advogado (vinculado ao Sindicato dos Enfermeiros e Massagistas de São Paulo) não menciona no processo a existência de uma CAP ativa para a categoria, compreende-se que Vicentina não tinha direito a esse benefício, estando, portanto, desamparada em sua velhice como trabalhadora.

Camarano e Christophe (2010) apontam como o estigma a respeito da internação da pessoa idosa em instituições de cuidados sempre foi negativo e relacionado ao abandono familiar ou à pobreza individual. Um estigma que ainda persiste nos dias de hoje, dado o histórico dessas instituições, que foram criadas inicialmente para atender idosos e inválidos que de outra forma ficariam desamparados. Ainda, a ideia da falta de autonomia, isolamento e controle excessivo, dado o caráter de instituições totais (Goffman, 1987) que asilos e manicômios assumiram,

8 Em 1960 ocorre a unificação das CAPs e IAPS e em 1966 é criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), substituído em 1990 pelo INSS. Foi na Constituição de 1946, que o termo Seguridade Social foi substituído por Previdência Social, em seu artigo 157. Apenas com a Constituição de 1988 que a Previdência foi universalizada.

tenderam a criar um conjunto de resistências para a internação voluntária dessas pessoas.

No processo, consta a manifestação de resistência de Vicentina em aceitar a internação na Santa Casa, e mais tarde, em 1972, a informação de sua condição de interna. Groisman (1999) descreve as origens dos preconceitos em torno da velhice e do assistencialismo, e como os estigmas do vício e do ócio eram frequentemente associados às pessoas atendidas pelas instituições filantrópicas, que no início do século XX floresciam e aumentavam em número. Essa imagem, ainda segundo o autor, vai se alterar ao longo do século, tendo em vista que denominações como “idosos” e “terceira idade” vão se consolidar, e temas como lazer e cuidado com o corpo passarão a ser associados a essa faixa etária, na qual a aposentadoria passa a ser retratada como a fase da vida não somente aberta ao descanso, mas ao gozo de uma rotina sem as obrigações do trabalho.

Esse ponto evidencia de que forma a velhice é uma “categoria socialmente produzida” (Debert, 1998), sendo necessário distinguir o processo de envelhecimento e o ciclo natural/biológico, da forma como esse envelhecimento é concebido e significado. Por isso, o processo de Vicentina e o debate em torno de sua trajetória e direitos trabalhistas em julgamento, trazem elementos para se pensar de que maneira as relações de trabalho e o envelhecimento eram associados na primeira metade do século XX, e como a Justiça do Trabalho e a legislação da época lidavam com tal questão.

No processo é possível verificar a maneira como essas categorias estão em jogo. A “velha Vicentina”, tratada como uma mulher inválida, que tinha trabalhado durante toda a sua vida como empregada da Santa Casa, tem sua identidade de trabalhadora constantemente sobreposta pela da mulher, próxima da velhice, vítima de uma doença grave. Nesse sentido, jogada para a dimensão da tutela e do assistencialismo. Não estava, nesse caso, sujeita aos direitos de uma trabalhadora, mas de uma senhora desamparada. Por isso, talvez, a ênfase da Santa Casa em identificar-se, no processo, menos como antiga empregadora de Vicentina, e mais como uma entidade filantrópica, que, diante da legislação vigente, não possuía obrigações com a ex-funcionária inválida, fora as referentes a sua missão assistencial.

No contexto de instalação da Justiça do Trabalho, em um momento no qual a CLT estava às vésperas de ser promulgada, e a legislação social era composta por um vasto conjunto de leis esparsas, os valores e conceitos da época estavam entranhados nos trâmites do processo.

As audiências correm sempre com tentativas de conciliação, e o debate jurídico em torno dos direitos de Vicentina se estende até o acordo, quando a Santa Casa de Misericórdia de São Paulo aceita pagar uma indenização em forma de pensão vitalícia à Vicentina.

5 Revelando invisibilidades: as potências dos acervos do Judiciário

O historiador Lucien Febvre em uma de suas célebres afirmações apontava o quanto “toda história é escolha”: “É-o até devido ao acaso que aqui destruiu e ali salvou os vestígios do passado” (1989, p. 19). Pode-se dizer que, quando se trata de acervos, existem outras camadas dessa seleção, que não são produto da escolha do historiador, pois passam pelas necessidades institucionais de eliminação, que em épocas passadas não respeitavam critérios muito definidos, destruindo documentos ao sabor de necessidades pontuais. Ainda, é preciso levar em conta as relações de poder e as políticas de registro que regiam a produção desses documentos, matéria de debate da historiografia, tendo em vista que as ausências, supressões ou seleções, dão forma e conteúdo ao registro, e por isso constituem elementos a serem considerados em qualquer pesquisa. Ainda, como aponta Michel-Rolph Trouillot (2016, p. 95):

Arquivos compõem. Seu trabalho de composição não se limita a um gesto mais ou menos passivo de seleção. Pelo contrário, é um ativo gesto produtivo, que prepara os fatos para a inteligibilidade histórica. Os arquivos compõem tanto os elementos substantivos quanto os elementos formais da narrativa. São espaços institucionalizados de mediação entre o processo sócio-histórico e a narrativa sobre esse processo.

Aquilo que supostamente falta, ou se apresenta em forma de vestígio ou indício, também deve ser matéria da história, seja para escová-la a contrapelo (Benjamin *apud* Löwy, 2005), para assim encontrar aquilo que foi sub-repticiamente colocado de lado, seja para encontrar fios a partir dos quais é possível puxar novas possibilidades narrativas do novelo emaranhado da história, e, assim, reconstituir por meio de trajetórias de pessoas “comuns” e eventos cotidianos, uma micro-história (Ginzburg, 2006).

A maneira como o processo de Vicentina foi encontrado e encaminhado ao acervo permanente do TRT-2 aponta para esses

caminhos, aos quais os documentos e os registros precisam resistir para que possam se tornar material de pesquisa. Nos dias de hoje (e há algumas décadas) os tribunais trabalhistas seguem rígidos normativos de eliminação e preservação, que impedem que documentos de potencial valor histórico sejam eliminados a toque de caixa, sem a devida atenção. Contudo, no passado, o cenário era outro, e muitos registros importantes se perderam. Além disso, a legislação determinava trâmites diversos dos atuais, assim como, operavam regimes de registros das informações que respeitavam determinados arranjos institucionais, que nos dias de hoje se encontram superados, ou ao menos, desvelados, frente aos movimentos reivindicatórios, que trouxeram transformações importantes no que diz respeito ao acesso à Justiça.

Sobre tais situações delicadas, na qual o pesquisador precisa lidar com as ausências de fontes, ou com os vestígios, Febvre fala de “estragos do esquecimento”, alguns irremediáveis, outros reveladores, que constantemente são trabalhados pelo historiador para que seus “silêncios sejam suprimidos” (1989, p. 24). Nesses termos, optamos por encontrar, na leitura do processo de Vicentina, indícios reveladores e linhas a serem puxadas, que se não trazem respostas definitivas sobre a trajetória de uma mulher trabalhadora, que atravessou a passagem do século XIX para o XX enfrentando desafios de gênero, raça e classe, podem indicar possíveis retratos de uma época, situações vividas por muitos trabalhadores e trabalhadoras.

Como insiste Boto, para além desses desafios, ainda é preciso lidar com o anacronismo, que assombra toda pesquisa, dado que o historiador precisa manter no horizonte de seu ofício a constatação de que o seu trabalho resulta da “confluência entre o tempo do objeto investigado e o tempo do sujeito investigador” (1994, p. 24). Aqui entram em jogo dilemas sobre as possibilidades de extrair de um processo, guardado na sala de volumes de uma unidade judiciária por décadas, elementos que podem nos falar sobre Vicentina, sua vida de trabalhadora pobre, ameaçada pelo abandono, mas também de um conjunto de instituições que se transformaram ao longo do tempo. No caso específico do TRT-2, um órgão do Judiciário Trabalhista, que passou por diversas mudanças de jurisdição e competência ao longo de mais de 80 anos de existência, surgem questões relativas à preservação e resgate de sua memória, que podem revelar traços de sua atuação passada, conflitantes com sua missão atual, mas não menos alinhados com a legislação da época.

Vemos retratadas nos autos as práticas de advogados e juízes,

e podemos estranhar o silêncio de uma mulher, que deveria ser a protagonista da narrativa do processo, mas que perde tal autoria nas relações da representação legal. Até mesmo na petição de autoria contestada, que supostamente teria sido assinada por Vicentina, o discurso surge em terceira pessoa, de alguém que estaria narrando a história de uma trabalhadora negra, que ali serve de recurso para que sejam contadas as histórias de outras trabalhadoras na mesma condição. Mais tarde, foi revelado que as palavras datilografadas nem mesmo eram dela, que os termos usados não foram escolhidos por Vicentina, que ela não reconhecia a autoria daquilo que foi juntado aos autos.

No caso do processo de Vicentina, sobressai o fato de que ela aparece como uma senhora pobre e trabalhadora inválida. Mas fora sua “história laboral”, pouco se registra. Uma questão ganha destaque na primeira leitura do processo: a sua idade de ingresso na Santa Casa, sobre a qual não se debate profundamente no andamento dos autos. A menção a sua cor de pele é apenas referenciada pela petição apócrifa, rejeitada por ser falsa. Até mesmo a história, que uma testemunha conta, que ameaça adentrar na trajetória de Vicentina, arranha a superfície de quem ela foi.

Carlo Ginzburg salienta como na historiografia “tradicional”⁹ as classes subalternas estariam condenadas a aparecer apenas em sua dimensão demográfica, anonimizadas nas pesquisas históricas, condenadas, portanto, a permanecerem silenciosas (2006, p. 20). O mesmo pode-se dizer da história acontecimental (*histoire événementielle*), focada nos eventos e numa visão que elenca determinados acontecimentos e pessoas como foco da análise e motor da história, abordagem sistematicamente criticada pelos representantes da Escola dos *Analles* (Ribeiro, 1994; Nader, 1994; Febvre, 1989). Em ambas as abordagens, trabalhadores pobres, minorias, são colocadas em segundo plano, diante dos grandes eventos e dos feitos de pessoas de destaque.

Ainda que posturas intelectuais e escolhas metodológicas sejam constitutivas desses modelos de historiografia taxados como tradicionais, os regimes de registros documentais, as relações que determinam quais informações e versões serão registradas, também

9 Em sua análise Ginzburg cita, como exemplo, o historiador francês François Furet, por ter aplicado métodos quantitativos em suas pesquisas, o que o teria levado a adotar um viés demasiado positivista em sua historiografia.

são restritivas, e no limite, condicionantes das reconstituições narrativas.

Esses apagamentos possuem raça e gênero. Como Michel-Rolph Trouillot (2016) defende, o silenciamento do passado e o apagamento das pessoas negras deriva tanto da ausência intencional de registros, quanto de uma postura intelectual de uma historiografia, que durante muito tempo se aferrou a visões colonialistas da história. Por sua vez, temos a discussão trazida por Michelle Perrot (2015), que aponta que uma “história da mulher” surgiu na Grã-Bretanha e EUA apenas na década de 1960, e dez anos depois na França. As mulheres sempre foram tema possível, pela sua importância como sujeitos históricos, mas seu argumento segue no sentido, justamente, de evidenciar o quanto a ausência e o silenciamento possuem raízes políticas, resultando na sistemática invisibilidade das mulheres nos registros documentais. A ausência de fontes, portanto, alinhava-se com uma postura intelectual de historiadores, de passarem ao largo das mulheres como objeto da historiografia, tendo em vista que os registros documentais tinham como prioridade os homens.

Para escrever a história, são necessárias fontes, documentos, vestígios. E isso é uma dificuldade quando se trata da história das mulheres. Sua presença é frequentemente apagada, seus vestígios, desfeitos, seus arquivos, destruídos. Há um déficit, uma falta de vestígios. [...] No teatro da memória as mulheres são uma leve sombra. (Perrot, 2015, p. 21-22).

Muitas vezes, são esses vestígios, mencionados por Perrot, que restam no momento de reconstituir a trajetória de uma mulher trabalhadora, a partir da leitura de um processo trabalhista da primeira metade do século XX. Ainda que Vicentina não seja instada a falar e contar sua própria história, seu processo pode ser tomado como um universo de análise a partir do qual se desdobram um conjunto de questões, no qual os indícios de quem foi Vicentina surgem de forma marginal e apagada, mas não menos significativos.

O esforço desse artigo, elaborado pela equipe da Seção de Gestão de Memória do TRT-2, foi chamar a atenção para as potencialidades de uma pesquisa histórica dedicada à análise sistemática dos autos trabalhistas que compõem o acervo do TRT-2. E, sobretudo, resgatar e preservar a memória de uma mulher trabalhadora, que em muito

representa as condições enfrentadas pelos trabalhadores brasileiros no contexto de implantação da Justiça do Trabalho.

A criação do Selo Acervo Histórico e a consolidação das políticas de memória no contexto do TRT-2 têm progressivamente contribuído para que invisibilidades históricas sejam desfeitas, ampliando o acesso a registros documentais que contém elementos fundamentais da história do país. Se os silêncios históricos se manifestam em momentos cruciais, passando pela elaboração das fontes, composição dos acervos, e culminando na interpretação desses elementos (Trouillot, 2006), um dos papéis das políticas de gestão documental e memória no Judiciário precisa ser o de romper esses silêncios, e fornecer de maneira democrática o acesso aos seus acervos, para que, assim, mais vozes possam ecoar das páginas desses processos.

Referências

- BATICH, Mariana. Previdência do trabalhador: uma trajetória inesperada. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 33-40, jul./set. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392004000300004>. Acesso em: 14 nov. 2023.
- BOTO, Carlota. Nova História e seus velhos dilemas. *Revista USP*, São Paulo, n. 23, p. 22-33, 1994. DOI 10.11606/issn.2316-9036.v0i23p22-33. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26972/28750>. Acesso em: 24 out. 2023.
- BRASIL. [Constituição (1937)]. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937*. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1937. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-35093-10-novembro-1937-532849-publicacaooriginal-15246-pl.html>. Acesso em: 23 maio 2022.
- BRASIL. [Constituição (1946)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil, decretada pela Assembléia Constituinte*. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1946. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 23 maio 2023.
- BRASIL. *Decreto n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923*. Cria nas empresas

de estrada de ferro do país caixa de pensão e aposentadoria para seus empregados. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1923. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm. Acesso em: 8 nov. 2023.

BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 maio 2023.

BRASIL. *Decreto-lei n. 6.596, de 12 de dezembro de 1940*. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d6596.html. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. *Lei n. 62, de 5 de junho de 1935*. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio indenização para demissão sem justa causa, e dá outras providências. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1935. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-62-5-junho-1935-557023-normaatualizada-pl.html>. Acesso em: 8 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo. *Processo trabalhista n. 554 de 1941, de 2 de agosto de 1940*. São Paulo, 1941.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). Gabinete da Presidência. *Ato GP n. 4/2018, de 6 de fevereiro de 2018*. Institui o Selo “Acervo Histórico” do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo: TRT-2, 2018. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/6282>. Acesso em: 8 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Brasil). *Ato Conjunto n. 2/TST.CSJT.GP, de 6 de fevereiro de 2014*. Institui o Selo “Acervo Histórico” da Justiça do Trabalho e estabelece critérios de identificação, física e eletrônica, para seleção dos processos que devam compor o acervo histórico. Brasília, DF: TST/CSJT, 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35960>. Acesso em: 8 nov. 2023.

CAMARANO, Ana Amélia; CHRISTOPHE, Micheline. Dos asilos às instituições de longa permanência: uma história de mitos e preconceitos. In: CAMARANO, Ana Amélia (org.). *Cuidados de longa duração à pessoa idosa: um novo risco social a ser assumido?* Rio de Janeiro: IPEA, 2010. p.145-162.

CAMARGO, Alexandre de Paiva Rio. O censo de 1872 e a utopia estatística do Brasil imperial. *História Unisinos*, São Leopoldo, v. 22, n. 3, p. 414-428, set./out. 2018. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/historia/article/view/htu.2018.223.07>. Acesso em: 2 set. 2021.

DEBERT, Guita Grin; SIMÕES, Julio Assis. A aposentadoria e a invenção da "terceira idade". In: DEBERT, Guita Grin (org.). *Antropologia e velhice: textos didáticos*, n. 13 - janeiro de 1998. Campinas: IFCH/Unicamp, 1998. p. 29-44.

DEBERT, Guita Grin. Pressupostos da reflexão antropológica sobre a velhice. In: DEBERT, Guita Grin (org.). *Antropologia e velhice: textos didáticos*, n. 13 - janeiro de 1998. Campinas: IFCH/Unicamp, 1998. p.7-27.

DINIZ, Dulce. Estabilidade e garantia no emprego. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Campos*, Campos dos Goytacazes, RJ, v. 1, n. 1, p. 1-24, nov. 2006. Disponível em: <http://www.fdc.br/Revista/Artigo.asp?ArtigoID=13>. Acesso em: 14 nov. 2023.

FEBVRE, Lucien. *Combates pela história*. Lisboa, Portugal: Editorial Presença, 1989.

FLEMING, Belmiro Thiers Tsuda; MORAES, Lucas Lopes de; ZBORIL, Christiane Samira Dias Teixeira. Preservar para lembrar e conhecer. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 14, n. 27, p. 168-194, 2022.

FRANCO, Raquel Veras. História de um acidente do trabalho. *Labor! Memória Viva do TST: Informativo do Núcleo de Memória e Pesquisa da Coordenadoria de Gestão Documental*, Brasília, DF, a. II, n. 3, jun. 2011. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/3600569/Labor+5.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2023.

GINZBURG, Carlo. *Mitos, emblemas, sinais: morfologia e história*. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

GINZBURG, Carlo. *O queijo e os vermes*. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

GOFFMAN, Erving. *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva, 1987.

GROISMAN, Daniel. Asilos de velhos: passado e presente. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, Porto Alegre, v. 2, p. 67-87, 1999. DOI: 10.22456/2316-2171.5476. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/5476>. Acesso em: 23 out. 2023.

LÖWY, Michael. *Walter Benjamin: aviso de incêndio: uma leitura das teses "Sobre o conceito de história"*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

MOURA FILHO, Heitor Pinto de. As falhas no registro de crianças no Censo de 1872: o caso fluminense. *Revista Brasileira de Estudos de População*, Rio de Janeiro, v. 39, p. 1-20, 2022. DOI 10.20947/S0102-3098a0203. Disponível em: <https://rebep.org.br/revista/article/view/1913>. Acesso em: 9 nov. 2023.

NADER, Pedro Eduardo Portilho de. Histórias adversas: a confrontação entre a história dos Annales e a chamada histórica positivista. *Revista USP*, São Paulo, n. 23, p. 62-67, 1994. DOI: 10.11606/issn.2316-9036.v0i23p62-67. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26976/28754>. Acesso em: 24 out. 2023.

PERROT, Michelle. *Minha história das mulheres*. São Paulo: Contexto, 2015.


RIBEIRO, Renato Janine. O risco de uma nova ortodoxia. *Revista USP*, São Paulo, n. 23, p. 6-13, 1994. DOI 10.11606/issn.2316-9036.v0i23p6-13. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26970/28748>. Acesso em: 23 out. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: história do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017. v. 1, parte II.

TROUILLOT, Michel-Rolph. *Silenciando o passado: poder e a produção da história*. Curitiba: Huya, 2016.

VALERIANO, Maya Damasceno. *O processo de precarização das relações de trabalho e a legislação trabalhista: o fim da estabilidade no emprego e o FGTS*. 2008. Dissertação (Mestrado em História) - Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Departamento de História, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2008.

VANNUCCHI, Marco Aurélio; SPERANZA, Clarice Gontarski; DROPPA, Alisson. Direito e justiça social: a historiografia acerca da Justiça do Trabalho no Brasil. In: Fabiano Engelmann (org.). *Sociologia política das instituições judiciais*. Porto Alegre: UFRGS/CEGOV, 2017. p. 151-174.



Ações
em
destaque

A atuação do Judiciário na busca de soluções efetivas para conflitos fundiários: o papel da Comissão de Soluções Fundiárias no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Judiciary performance seeking for effective solutions to land problems: Land Solutions Committee at São Paulo Labor Court

Sandra Miguel Abou Assali Bertelli *
Helder Ferreira de Carvalho Bianchi **

Resumo: Reconstrução da postura do sistema de justiça frente aos conflitos fundiários surgidos nas ações judiciais. Atuação das Comissões Regionais de Soluções Fundiárias criadas por força das resoluções do Conselho Nacional de Justiça e de ato normativo do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região na mediação dos conflitos e na busca de soluções para promoção do direito à moradia digna e à inclusão social dos mais vulneráveis.

Palavras-Chave: Recomendação CNJ n. 90/2021; Resolução CNJ n. 510/2023; Ato GP/TRT-2 n. 54/2023; administração processual; cooperação judiciária; soluções consensuais; conflitos fundiários.

Abstract: *Restoration of justice system approach before land conflicts emerged in lawsuits. Land Solutions Regional Committee performance created by dint of Justice National Council regulations as well as São Paulo Labor Court rules in conflict mediation and searching resolutions to promote the right to decent housing and social reintegration to more vulnerable people.*

Keywords: *Justice National Council Recommendation n. 90/2011; Justice National Council Resolution n. 510/2013; Action GP/TRT-2 n. 54/2023; procedure administration; judiciary cooperation; agreeable solutions; land conflicts.*

* Juíza do Trabalho titular da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo. Vice-coordenadora da Comissão de Soluções Fundiárias.

** Juiz do Trabalho titular da 8ª Vara do Trabalho do Fórum da Zona Leste de São Paulo. Membro integrante da Comissão de Soluções Fundiárias.

Sumário: 1 A questão da moradia e as providências adotadas pelo Poder Público para mitigação do problema | 2 Atos normativos a regulamentar a constituição das comissões | 3 Atuação da comissão regional em casos práticos | 4 Conclusão

1 A questão da moradia e as providências adotadas pelo Poder Público para mitigação do problema

O presente artigo pretende analisar o papel desempenhado pelo sistema de justiça na promoção de uma sociedade inclusiva e na preservação do direito constitucional à moradia digna, sobretudo àqueles em situação de vulnerabilidade.

A luta pela moradia acompanha a história da humanidade e ganhou especial relevância no contexto da pandemia da covid-19.

Com a finalidade de mitigar a crise gerada pela pandemia no campo da moradia, sobretudo em relação àqueles que se encontravam em situação de vulnerabilidade, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com inspiração na Resolução n. 10 do Conselho Nacional de Direito Humanos, editou, em 2 de março de 2021, a Recomendação n. 90, recomendando aos órgãos do Poder Judiciário que, durante a pandemia, avaliassem

com especial cautela o deferimento de tutela de urgência que tenha por objetivo desocupação coletiva de imóveis urbanos e rurais, sobretudo nas hipóteses que envolverem pessoas em estado de vulnerabilidade social e econômica.

Ainda durante o estado de calamidade pública e também com o desiderato de evitar que medidas judiciais, sobretudo ordens de despejos e de reintegração/imissão na posse pudessem agravar a crise de moradia das populações vulneráveis, foi proposta, perante o Supremo Tribunal Federal (STF), a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 828. O relator da decisão, Ministro Luís Roberto Barroso, acolheu medida cautelar incidental requerida pelo autor da ação, nos seguintes termos:

a) nas hipóteses de ocupações anteriores a 20 de março de 2020, foi determinada a suspensão por seis meses de medidas administrativas ou judiciais que resultassem em despejos, desocupações, remoções forçadas ou reintegrações de posse de natureza coletiva em imóveis destinados à moradia ou à área produtiva pelo trabalho individual ou

familiar de populações vulneráveis;

b) no caso de ocupações posteriores ao início do estado de calamidade pública, houve autorização para o poder público atuar, contudo, às pessoas envolvidas deveria ser assegurado amparo em abrigos públicos ou outra forma de moradia digna.

Abrimos parêntese aqui para esclarecer que, paralelamente à tramitação da referida ação, outra medida foi adotada, no campo legislativo, para fazer frente aos impactos da pandemia no campo da moradia: por meio da publicação da Lei n. 14.216/2021, o Estado determinou a suspensão, até dezembro de 2021, do cumprimento de medidas judiciais, extrajudiciais ou administrativas que resultassem em desocupação ou remoção forçada coletiva em imóvel privado ou público, exclusivamente urbano, assim como a concessão de liminar em ação de despejo.

Tendo em vista a limitação temporal dos comandos da lei anteriormente referida, novamente o STF, ao acolher, no âmbito da ADPF 828, requerimento do autor da ação para prorrogação da medida cautelar incidental deferida, concitou o legislador a prorrogar a vigência do prazo da norma legal quanto à suspensão do cumprimento das ordens judiciais que resultassem em desocupação ou remoção forçada coletiva em imóveis. Na mesma decisão, estabeleceu que, em caso de omissão do legislativo, restariam desde já estendidos os efeitos da lei até 31 de março de 2022, com o desiderato de mitigar a crise humanitária que ainda era sentida em razão da pandemia. Como não houve prorrogação da vigência da lei, prevaleceu a última parte da decisão singular.

Em maio de 2023, a medida cautelar incidental anteriormente deferida pelo Ministro Barroso foi referendada pelo plenário do STF, no julgamento da ADPF 828, sendo determinada a adoção de um regime de transição para a retomada das ordens judiciais suspensas durante a tramitação da ação, conforme termos abaixo transcritos:

O Tribunal, por maioria, referendou a tutela provisória incidental parcialmente deferida, para determinar a adoção de um **regime de transição** para a retomada da execução de decisões suspensas na presente ação, nos seguintes termos:

(a) Os Tribunais de Justiça e os Tribunais Regionais Federais deverão instalar, imediatamente, comissões de conflitos fundiários que possam servir de apoio operacional aos juízes e, principalmente nesse primeiro momento, elaborar a estratégia de retomada da execução

de decisões suspensas pela presente ação, de maneira gradual e escalonada;

(b) Devem ser realizadas inspeções judiciais e audiências de mediação pelas comissões de conflitos fundiários, como etapa prévia e necessária às ordens de desocupação coletiva, inclusive em relação àquelas cujos mandados já tenham sido expedidos. As audiências devem contar com a participação do Ministério Público e da Defensoria Pública nos locais em que esta estiver estruturada, bem como, quando for o caso, dos órgãos responsáveis pela política agrária e urbana da União, Estados, Distrito Federal e Municípios onde se situe a área do litígio, nos termos do art. 565 do Código de Processo Civil e do art. 2º, § 4º, da Lei n. 14.216/2021;

(c) As medidas administrativas que possam resultar em remoções coletivas de pessoas vulneráveis devem (i) ser realizadas mediante a ciência prévia e oitiva dos representantes das comunidades afetadas; (ii) ser antecedidas de prazo mínimo razoável para a desocupação pela população envolvida; (iii) garantir o encaminhamento das pessoas em situação de vulnerabilidade social para abrigos públicos (ou local com condições dignas) ou adotar outra medida eficaz para resguardar o direito à moradia, vedando-se, em qualquer caso, a separação de membros de uma mesma família.

Por fim, o Tribunal referendou, ainda, a medida concedida, a fim de que possa haver a imediata retomada do regime legal para desocupação de imóvel urbano em ações de despejo (Lei n. 8.245/1991, art. 59, § 1º, I, II, V, VII, VIII e IX). Tudo nos termos do voto do Relator, vencidos, parcialmente, os Ministros André Mendonça e Nunes Marques, nos termos de seus votos. Plenário, Sessão Virtual Extraordinária de 01.11.2022 (18h00) a 02.11.2022 (17h59). (Brasil, 2022, grifo nosso)

Inspirada na experiência exitosa da comissão para solução fundiária, em funcionamento no Tribunal de Justiça do Paraná, a decisão proferida na ADPF, referendada em plenário pelo STF, a despeito de ter empregado o termo “regime de transição”, em verdade, determinou a instauração, em caráter definitivo, de comissões semelhantes dentro da estrutura dos Tribunais de Justiça e dos Tribunais Regionais Federais, com o desiderato de conferir o adequado tratamento aos conflitos desse jaez.

Como se depreende da leitura da ementa da decisão colegiada proferida na ADPF 828, o STF articulou uma nova política judiciária para a preservação do direito fundamental à moradia, condicionando o cumprimento das ordens judiciais de reintegração e imissão na posse

à prévia atuação das comissões de soluções fundiárias a serem criadas pelos Tribunais, por meio da prática de atos tendentes a promover a mediação e a pacificação desses conflitos.

Com isso, o STF revelou um novo olhar da jurisprudência da Corte na promoção dos direitos fundamentais, notadamente em relação à moradia digna, adotando estratégia pioneira na gestão dos conflitos fundiários, por meio de uma resposta técnica e, ao mesmo tempo, sensível às demandas sociais.

2 Atos normativos a regulamentar a constituição das comissões

Nesse contexto, o CNJ editou a Portaria da Presidência n. 113, de 28 de abril de 2023, instituindo o Comitê Executivo Nacional de Soluções Fundiárias, com a finalidade de auxiliar os Tribunais de Justiça, os Tribunais Regionais Federais e os Tribunais Regionais do Trabalho a implementarem suas Comissões Regionais de Soluções Fundiárias, bem como para prestar-lhes consultoria técnica e capacitação de seus membros.

De igual forma e com a finalidade de regulamentar a criação das comissões no âmbito nacional e nos Tribunais, em 26 de junho de 2023, o CNJ editou a **Resolução 510**, por meio da qual foram estabelecidas diretrizes a nortear a prática de atos pelas comissões, desde as visitas técnicas em áreas objeto de litígio com ocupação coletiva ou de áreas produtivas com populações vulneráveis, até a realização de reuniões e audiências de mediação, com envolvimento não apenas dos atores processuais como dos diversos segmentos do Poder Público auxiliares na busca consensual de soluções para os conflitos fundiários coletivos.

No âmbito deste Tribunal Regional do Trabalho, a Comissão Regional de Soluções Fundiárias, criada por força do **Ato GP n. 54, de 21 de julho de 2023**, e constituída por juízes e servidores designados pela Presidência, tem auxiliado os magistrados na mediação de conflitos derivados da ocupação coletiva de imóveis arrematados em processos judiciais.

A atuação da comissão, instrumentalizada a partir de um procedimento administrativo, é deflagrada por solicitação do(a) magistrado(a) responsável pelo processo judicial e tem por função precípua oferecer o auxílio necessário para a mediação do conflito fundiário, de modo a evitar que a execução da ordem de imissão na posse recrudesça a situação de vulnerabilidade da coletividade que ocupa o imóvel.

O grupo inicia os trabalhos com uma visita técnica/inspeção no imóvel, com o objetivo de identificar a situação de vulnerabilidade dos ocupantes. São realizadas, ainda, reuniões e audiência de mediação, em que participam não apenas os moradores do imóvel como também os segmentos dos Poderes Públicos responsáveis pelos programas assistência social e de habitação, Ministério Público, Defensoria Pública e os demais envolvidos. Entre as medidas buscadas pela comissão nos atos de mediação, com a finalidade de trazer solução ao conflito fundiário, sem comprometer a efetividade da decisão judicial, estão o acolhimento e a inclusão dos grupos vulneráveis nos diversos programas habitacionais e assistenciais oferecidos pelos demais segmentos do Poder Público.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a instituição e a funcionalidade das comissões representam importante avanço no tratamento dos conflitos fundiários. A sinergia do sistema de justiça e demais segmentos governamentais para elaboração de estratégias de mediação, considerando os múltiplos aspectos da questão social objeto de análise e as políticas públicas existentes, evidencia evolução no paradigma até então adotado e efetivo compromisso do Poder Judiciário na busca de soluções consensuais para controvérsias envolvendo o direito fundamental à moradia digna.

3 Atuação da comissão regional em casos práticos

Avançando na análise da atuação da Comissão Regional no âmbito deste Tribunal, desde a sua criação em julho de 2023, o grupo atuou em três processos, mediando conflitos surgidos a partir da ocupação coletiva de imóveis arrematados em reclamações trabalhistas.

O primeiro deles, em trâmite perante a 37ª Vara do Trabalho de São Paulo, desafiou a participação de vários segmentos do Poder Público e teve muitos desdobramentos, conquanto a mediação realizada pelo grupo não tenha sido suficiente para garantir a solução pacífica do conflito. O imóvel de extensa área territorial (5.236 metros quadrados), após ter sido arrematado nos autos de uma ação trabalhista que tramita naquele juízo, passou a ser ocupado, ao longo dos anos da pandemia, por mais de cinquenta famílias.

Situação que surpreendeu a comissão de solução fundiária, ao realizar a visita técnica, foi constatar que o imóvel não se destinava exclusivamente à fixação de moradia da população, mas também ao desenvolvimento de atividade econômica. No local, verificou-se a

existência de oficina de costura, máquinas industriais ligadas a fontes de energia clandestinas e trabalhadores, em sua maioria, imigrantes bolivianos. A inspeção foi acompanhada pela Defensoria Pública e o Ministério Público do Trabalho, sendo certo que este órgão deflagrou, a partir da visita, procedimento para apuração da situação irregular encontrada no local.

Ainda neste processo, outros atos foram praticados para a mediação do conflito. Reuniões realizadas, uma delas sob a regência direta da Presidente do Tribunal, na subprefeitura de São Miguel Paulista – local do imóvel –, e contaram com a participação das seguintes instituições: Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União, Secretaria Municipal de Habitação, Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano do Estado de São Paulo, Corpo de Bombeiros e Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social. Por fim, na sede do Tribunal, foi realizada audiência de mediação, sendo certo que a atuação do grupo, neste caso, culminará com o acompanhamento da imissão na posse.

No segundo caso em que a atuação da comissão foi solicitada, de igual forma, os trabalhos iniciaram com a realização de visita técnica ao local para identificação das vulnerabilidades, desta feita com acompanhamento da Juíza titular da 7ª Vara do Trabalho de São Paulo, juízo onde tramita o processo do qual derivou o conflito fundiário.

Após o ato de inspeção do imóvel, foi realizada reunião na subprefeitura do Tucuruvi, correspondente ao local do imóvel, ato que contou com a participação de todos os atores envolvidos no processo, representantes da comunidade local, e demais segmentos do Poder Público já referidos.

Diferente da experiência vivenciada no primeiro caso, o trabalho de mediação avançou para uma solução, ainda que parcial. Na audiência de mediação realizada no Tribunal, foram oferecidas pela Secretaria de Assistência Social da Prefeitura de São Paulo, aos ocupantes do imóvel arrematado, vagas no programa “Hotel Social”, oferta aceita pela quase totalidade de moradores do local, evitando, com isso, a desocupação forçada do imóvel em relação a essas pessoas e o agravamento de sua situação de vulnerabilidade social. A propriedade, que antes sediava uma instituição de ensino, estava ocupada por uma coletividade de pessoas e encontrava-se em condições precárias e insalubres.

O terceiro caso em que atua a comissão de solução fundiária deste Regional é derivado de ação em trâmite na 2ª Vara de Mauá. Após realizar visita técnica, o grupo constatou algumas singularidades na ocupação

do imóvel: conquanto o terreno em que foram edificadas as precárias moradias esteja no município de Mauá, as construções ultrapassaram esses limites e avançaram para o município de Santo André, situação que foi constatada pelo arrematante ao contratar serviço de topografia para delimitação territorial da propriedade arrematada em juízo. Em razão disso, os próximos atos da comissão - reuniões e audiência de mediação -, para a busca de uma possível solução consensual, deverão ser ainda mais desafiadores, contando com a atuação, além da equipe multidisciplinar, de mais de uma Prefeitura, à vista da multiplicidade de programas sociais e habitacionais dos dois municípios envolvidos.

A intervenção da Comissão Regional nos casos concretos, à vista das situações anteriormente referidas, demonstra a importância e a eficácia de uma metodologia de mediação fundada na cooperação interinstitucional. Essa nova abordagem adotada pelo Judiciário, ao harmonizar os aspectos jurídicos da questão com a expertise de outras áreas, como assistência social e urbanismo, trouxe a possibilidade de resolução mais efetiva dos conflitos fundiários.

4 Conclusão

As experiências aqui compartilhadas demonstram que, a despeito dos grandes desafios e dilemas que envolvem a promoção da moradia digna, situação recrudescida após a calamidade pública gerada pela pandemia da covid-19, a busca de meios consensuais para a pacificação desses conflitos é uma das missões mais desafiadoras a serem enfrentadas pelo sistema de justiça, em todas as suas esferas.

A vivência na mediação dos conflitos que envolvem a ocupação precária de imóveis e o direito à moradia nos revelou a importância da participação ativa do Judiciário na construção de alternativas efetivas para a pacificação de questão social com tantas nuances e complexidades.

E para que o avanço seja sentido, necessário que todos os envolvidos no sistema de justiça compreendam a necessidade de uma atuação para além das questões processuais e passem a adotar postura mais propositiva perante a sociedade, com a finalidade de assegurar a criação de ambientes propícios ao diálogo que envolva não apenas aqueles diretamente interessados na solução do conflito, como também os diversos segmentos do Poder Público capazes de oferecer meios e alternativas para a resolução da controvérsia. Eis o caminho para a efetividade das decisões.

Referências

BRASIL. *Lei n. 14.216, de 7 de outubro de 2021*. Estabelece medidas excepcionais em razão da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) decorrente da infecção humana pelo coronavírus SARS-CoV-2 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14216.htm. Acesso em: 26 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 828/DF*. Direito constitucional e civil. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Direito à moradia e à saúde de pessoas vulneráveis no contexto da pandemia da Covid-19. Regime de transição. Referendo da Tutela Provisória Incidental. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, 02 de novembro de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15355042872&ext=.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). Ato GP n. 54, de 21 de julho de 2023. Institui a Comissão Regional de Soluções Fundiárias, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: Caderno Administrativo, São Paulo, n. 3772, p. 1-5, 25 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Portaria n. 113, de 28 de abril de 2023*. Institui o Comitê Executivo Nacional de Soluções Fundiárias. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5064>. Acesso em: 26 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação n. 90, de 2 de março de 2021*. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a adoção de cautelas quando da solução de conflitos que versem sobre a desocupação coletiva de imóveis urbanos e rurais durante o período da pandemia do Coronavírus (Covid-19). Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3766>. Acesso em: 26 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução n. 510, de 26 de junho de 2023*. Regulamenta a criação, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça e dos Tribunais, respectivamente, da Comissão Nacional de

Soluções Fundiárias e das Comissões Regionais de Soluções Fundiárias, institui diretrizes para a realização de visitas técnicas nas áreas objeto de litígio possessório e estabelece protocolos para o tratamento das ações que envolvam despejos ou reintegrações de posse em imóveis de moradia coletiva ou de área produtiva de populações vulneráveis. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5172>. Acesso em: 19 jul. 2023.





Acontecimientos

Boas Práticas

O TRT da 2ª Região incluiu em seu portal um acesso facilitado para denúncias relativas a assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho, no menu Ouvidoria. As denúncias recebidas pelo portal serão encaminhadas às autoridades competentes.

Dando continuidade às ações para inclusão de pessoas com deficiência, no segundo semestre de 2023, as sessões do Tribunal Pleno e do Órgão Especial passaram a contar com tradução para a Língua Brasileira de Sinais (Libras); e a Ouvidoria disponibilizou um canal de atendimento para pessoas com deficiência auditiva através de WhatsApp.

O Domicílio Judicial Eletrônico passou a ser adotado para o envio de comunicações processuais, em novembro, pelo TRT-2. A ferramenta conecta os tribunais brasileiros a usuários cadastrados, substituindo as mensagens físicas e o deslocamento de oficiais de justiça, facilitando a comunicação entre advogados(as) e o sistema judiciário.

O juiz Marcio Fernandes Teixeira, presidente dos Leilões Unificados, e a servidora Debora Lima Palmieri, coordenadora do Centro de Apoio aos Leilões Judiciais, ministraram palestra no TRT-4 (RS) sobre a venda de bens virtuais. O objetivo foi compartilhar com o TRT-4 (RS) a experiência do Centro de Apoio aos Leilões Judiciais Unificados (CALJU) do Tribunal, que hoje concentra os leilões das 217 varas e promove leilões mensais, com transmissão ao vivo pela Internet.

O TRT-2 implementou uma nova ferramenta para permitir o acesso ao seu acervo histórico em meio digital de forma ampla, com navegação intuitiva e buscas dos conteúdos por palavras-chave. Trata-se do AtOM, um software gratuito idealizado pelo Conselho Internacional de Arquivos (*International Council of Archives* – ICA) e implantado através de parceria entre o TRT-4 e o CSJT com o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia.

Cidadania

No segundo semestre, o Regional participou ativamente de diversas ações do projeto social “Pop Rua Jud” de iniciativa do TRF-3 que, em parceria com prefeituras, presta serviços de saúde, assistência social, cidadania e orientações jurídicas a pessoas em situação de rua. Durante as ações, o TRT-2, por meio de juízes e servidores, realizou atermações verbais, orientou sobre demandas judiciais trabalhistas, bem como distribuiu doações arrecadadas em campanhas internas nas cidades de Guarulhos, Santo André e São Paulo, com destaque ao atendimento a povos originários e refugiados afegãos.

O Subcomitê de Trabalho Decente e Seguro do TRT-2 abriu a campanha “Corra contra o trabalho infantil” durante a 6ª edição da “Corrida Mulher Maravilha – São Paulo” na região central da cidade, no mês de novembro. A campanha, que prevê a participação em outros eventos, esteve presente na tradicional Corrida Internacional de São Silvestre e recebeu apoio do humorista Renato Aragão, que gravou vídeo sobre a campanha, e também da organização da corrida, que inseriu o símbolo cata-vento (ícone da luta pela erradicação do trabalho infantil) nas camisetas distribuídas aos corredores.

Conciliação

No segundo semestre, o TRT-2 assinou vários acordos de cooperação técnica, dentre os quais destacam-se o firmado com a Petrobras em execuções trabalhistas para que passe a adotar uma rotina conciliatória em processos em que a empresa conste como responsável subsidiária; e com a AGU, envolvendo conciliações relativas a instituições públicas e com valores que não ultrapassem 60 salários mínimos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região encerrou a participação na XVIII Semana Nacional da Conciliação com quase 14 mil audiências realizadas e soluções em processos que tramitavam havia quase 30 anos. Nesta edição, a soma total dos valores homologados chegou a mais de R\$ 60 milhões, decorrentes de 3.545 acordos, o que corresponde a 25,7% de conciliação.

Em julho, o Cejusc-JT de Guarulhos completou 5 anos com mais de 5 mil acordos homologados, que movimentaram mais de R\$ 273 milhões.

Além de Guarulhos, esse Cejusc-JT também atende as demandas de Arujá, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Mogi das Cruzes, Suzano e Poá.

O TRT-2 participou da 13ª Semana Nacional da Execução Trabalhista promovida pelo CSJT e que teve como slogan “Processos são vidas – A Justiça além dos números”. O mutirão que reuniu as 217 varas e os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (CEJUSC) de 1º e 2º graus movimentou, aproximadamente, R\$ 61 milhões em acordos firmados na 2ª Região.

Estatística

De acordo com o Relatório Justiça em Números 2023 do CNJ (ano-base 2022), o TRT-2 ocupou 1ª e 2ª posição quanto à produtividade de servidores da área judiciária e magistrados, respectivamente, no ranking dos tribunais trabalhistas de grande porte. O Tribunal também atingiu o topo desse ranking quanto ao índice de atendimento às demandas nas fases de execução e de conhecimento no 1º grau e encabeçou a lista da Justiça do Trabalho com 2.019 processos registrados por 100 mil habitantes. Destacou-se, ainda, com o segundo maior índice de magistradas entre todos os tribunais do país, de 58%.

O TRT-2 alcançou o 1º lugar entre todos os regionais trabalhistas do país em taxa de execução (relação entre as execuções iniciadas e extintas) com um percentual de 159,85%, até o mês de agosto. O índice, informado pela Corregedoria-Geral de Justiça do Trabalho, demonstra que foram finalizados mais casos do que foram recebidos no 1º grau.

Eventos

No segundo semestre a Ejud2 promoveu diversos eventos, entre os quais destacam-se: o “Ciclo de Integridade do TRT2” que visou fortalecer a integridade institucional, reforçando o compromisso com a ética e a transparência no serviço público e alinhando-se com o Plano de Integridade do Tribunal, promovido em parceria com a Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos do TRT2; os Seminários “Jurisdição Constitucional e Competência Material da Justiça do Trabalho: 35 anos da Constituição de 88” e “Setembro Amarelo: Combate ao suicídio, promoção do meio ambiente de trabalho sadio”, realizado em parceria

com a Gestão Sudeste Trabalho Seguro e Gestões Regionais (TRT1, TRT2, TRT3, TRT15 e TRT17).

Também aconteceram os Painéis “Dispensa coletiva: Brasil x Portugal”; “Trabalho infantil na atualidade” e “O trabalho escravo doméstico, a servidão contemporânea e o tráfico de pessoas”, sendo os dois últimos realizados em conjunto com o Subcomitê do Trabalho Decente e Seguro do TRT-2; “Assédio e suas interseccionalidades: aprendendo a respeitar e proteger todas as pessoas”, com a participação da deputada federal Érica Hilton, em parceria com a Ejud-15; Palestras “Consciência Negra”; “Os princípios da não discriminação e da proteção da pessoa com deficiência” e, na Semana da Saúde, palestras sobre saúde mental, obesidade, tabagismo dentre outros temas.

A Ejud-2 também realizou ações de capacitação e aprimoramento como a Visita técnica ao Aeroporto de Guarulhos e Painel: Problemas e soluções: Conflitos envolvendo os(as) trabalhadores(as) em aeroportos; os cursos “Indexação das gravações feitas em audiência, em atendimento à Res. CSJT n. 313/2021”, “Direito e Literatura: o que a Literatura tem a oferecer à Justiça?”, “O anticapacitismo e eliminação de barreiras atitudinais” e “Redação de artigos científicos”, em parceria com a Comissão e o Conselho Editorial da Revista do TRT-2 e encerrou seu ano letivo com a aula magna “Direito Econômico das Plataformas Digitais” proferida pelo ministro do Tribunal Superior Eleitoral André Ramos Tavares.

O TRT-2 foi sede dos debates “O trabalho decente nas decisões do TST”, que contou com a participação da ministra do TST Delaíde Alves Miranda Arantes; e “O STF e o Direito do Trabalho”, que reuniu ministros, procuradores, membros da 2ª Região, advogados(as) e convidados(as). O encontro foi organizado pela Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional São Paulo, Associação dos Advogados de São Paulo, Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas e Academia Paulista de Direito do Trabalho.

A Comissão e o Conselho Editorial da Revista do TRT-2 promoveram, em parceria com a Ejud2, o lançamento da edição n. 30 da Revista do TRT-2, em evento inédito e *on-line*, que contou com a participação de alguns autores e autoras que apresentaram uma síntese de seus artigos publicados na edição.

Jurisprudência

O Tribunal Pleno da 2ª Região suspendeu a tramitação de todos os processos individuais e coletivos com interpretações diferentes na contagem do prazo a que se refere o artigo 10-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - responsabilidade do sócio retirante, no Incidente de Demandas Repetitivas (IRDR) n. 8. Já o IRDR n. 5, que versa sobre a possibilidade de penhora sobre percentual de salário de devedor para satisfação de crédito trabalhista foi rejeitado pelo Tribunal Pleno e os processos relacionados voltaram a tramitar normalmente.

Em ato normativo publicado no mês de julho, foi recomendada a observância das diretrizes de três notas técnicas aprovadas pela Comissão de Inteligência do TRT-2: a Nota Técnica n. 4, que uniformiza regras para o processamento de demandas repetitivas e incidentes de assunção de competência; a Nota Técnica n. 5 que uniformiza procedimentos para aplicação de tese obrigatória em recursos de revista suspensos por precedente qualificado e a Nota Técnica n. 6, que trata da adesão à Nota Técnica Conjunta n. 4 do Nugepnac/Centro de Inteligência e à Nota Técnica CI. TRT-4 n. 3 do Centro de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região sobre a sugestão de adoção de formato padronizado de ementa para precedentes qualificados e processos judiciais, respectivamente.

Para facilitar o acesso à informação, o Nugepnac (Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Núcleo de Ações Coletivas) reformulou sua página no Portal do Tribunal. No conteúdo estão disponíveis as suspensões vigentes, informativos do Regional e o Pangea, que agrupa precedentes do Supremo Tribunal Federal (STF), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do TRT-2. A página tem servido de inspiração para atualização das páginas do Nugepnac de outros regionais.

Posses, nomeações e aposentadorias

No segundo semestre foram promovidos(as) a titulares de varas do trabalho oito magistrados e magistradas escolhidos por critérios de merecimento e antiguidade: Ana Livia Martins de Moura Leite, Ricardo Koga de Oliveira, Leonardo Grizagoridis da Silva, Roberto Benavente Cordeiro, João Forte Júnior, Fernanda Itri Pelligrini,

Juliana Wilhelm Ferrarini Pimentel e Thatyana Cristina de Rezende Esteves de Andrade.

No mesmo período, três novas desembargadoras foram empossadas: Dulce Maria Soler Gomes Rijo, Maria Fernanda Queiroz da Silveira e Silvane Aparecida Bernardes; e o desembargador Rovirso Aparecido Boldo e a desembargadora Jucirema Maria Godinho Gonçalves aposentaram-se.

Prêmios e homenagens

Soraya Galassi Lambert, juíza auxiliar da Vice-Presidência Judicial, recebeu a comenda da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho, no grau de Oficial, durante cerimônia realizada no Tribunal Superior do Trabalho (TST). A honraria é concedida a personalidades e instituições que se destacam no desempenho de relevantes serviços à Justiça do Trabalho.

A cerimônia da 12ª Outorga de Comendas da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho da 2ª Região, realizada em setembro no Salão Nobre do Edifício Sede, homenageou personalidades e instituições que se destacaram por serviços relevantes à Justiça do Trabalho ou em atividades socioculturais, como a Central Única das Favelas e a funcionária terceirizada da manutenção Teresa Cristina Pereira que há 19 anos presta serviços à Justiça do Trabalho.

O TRT-2 foi homenageado com o prêmio “Justiça do Trabalho Acessível” pela iniciativa “Censo das Pessoas com Deficiência”, que levantou informações sobre as instalações físicas, mobiliário, tecnologia e comunicação, durante o evento “Capacitismo e Interseccionalidade: Experiências Específicas, Desafios Coletivos” ocorrido na sede do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O Tribunal foi representado pela juíza Eliane Aparecida da Silva Pedroso e contou com a participação da desembargadora Ana Maria Moraes Barbosa Macedo, presidente da Comissão de Acessibilidade e Inclusão, e de servidores das Seções de Acessibilidade e Inclusão, e de Gestão de Indicadores Institucionais.

Durante a 36ª edição do Colégio de Ouvidores da Justiça do Trabalho (Coleouv), que reuniu representantes das ouvidorias de todos os

regionais trabalhistas do país e convidados, foi inaugurada a Galeria de Ouvidores e Ouvidoras do TRT-2, no salão no 22º andar do Ed.Sede. A edição do Coleouv contou com a participação do padre Júlio Lancelotti, que falou sobre vulnerabilidades e acolhimento.

O TRT-2 foi o vencedor da 1ª edição do Prêmio “Justiça do Trabalho Sustentável”, promovido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), na categoria “Dimensão Econômica” com o Plano de Logística Sustentável (PLS) no fluxo de contratações sustentáveis. Representaram o Regional a presidente da Comissão Permanente de Gestão Socioambiental, desembargadora Regina Aparecida Duarte, e a servidora Fernanda Machado Martins, da Divisão de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão.

Representação institucional

A presidente do TRT-2, desembargadora Beatriz de Lima Pereira, representou o Regional em diversos eventos no decorrer do segundo semestre de 2023. Dentre eles destacam-se a solenidade de posse de Cristiano Zanin como ministro do Supremo Tribunal Federal (STF); a abertura da inspeção anual do CNJ no Tribunal de Justiça de São Paulo; a cerimônia de posse da nova gestão do Ministério Público do Trabalho (MPT-SP); na comemoração aos 190 anos do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) de Portugal; e o 17º Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado pelo CNJ em Salvador.

A presidente participou, ainda, juntamente com a desembargadora aposentada Silvana Abramo Margherito Ariano, do Seminário em comemoração aos 35 anos da Constituição Federal, promovido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) com o apoio da Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho (ANPT) e da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (Abrat).

Convênios

O TRT-2 assinou convênio com a Prefeitura de Salesópolis para implementar o Serviço da Justiça Itinerante (SEJI), ampliando o acesso à Justiça aos cidadãos do município que antes contavam apenas com o Fórum de Mogi das Cruzes-SP, a 50 quilômetros de distância, para lidar com as demandas trabalhistas da população.

Parceria entre escolas judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Regional Federal da 3ª Região resultou na iniciativa “Diálogos entre o TRF-3 e TRT-2” com assinatura de acordo de cooperação técnica e acadêmica com o objetivo de realizar, conjuntamente, atividades de natureza acadêmica, científica, técnica, pedagógica e cultural em áreas de interesse comum.

LANÇAMENTO DE LIVROS

BRAMANTE, Ivani Contini; CARLOTO, Selma; BRAMANTE, Simone. **ESG+i: governança ambiental, social e corporativa**. São Paulo: Ltr, 2023. 330 p. ISBN 9786558832539.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista: obra ilustrada em visual law, incluindo as fases de implementação e normas de uso**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2023. 328 p. ISBN 9786558832690.

CARLOTO, Selma. **Lei geral da proteção de dados: incluindo modelos, segurança da informação e fases de implementação**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2023. 363 p. ISBN 9786558832553.

CARLOTO, Selma (coord.). **Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho**. Leme, SP: Mizuno, 2023. 278 p. v. 2. ISBN 9786555266931.

MARTINEZ, Luciano; BELMONTE, Alexandre Agra; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Artigo 5º da Constituição da República: os direitos constitucionais inespecíficos aplicados às relações de trabalho**. Porto Alegre: LEX Editora, 2023. 1016 p. ISBN 9788577213191.

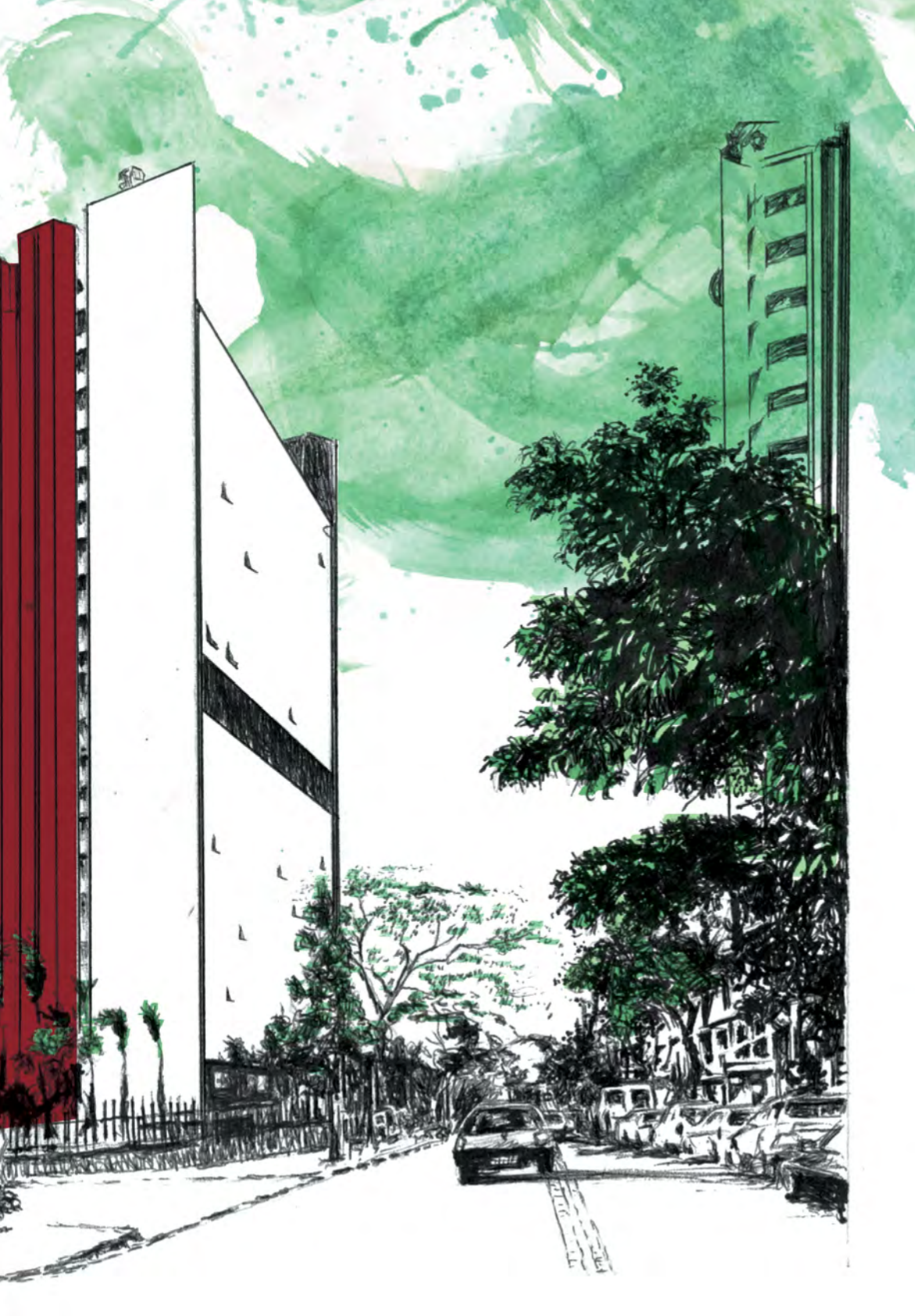
OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. 2. ed. São Paulo: Dialética, 2023. 132 p. ISBN 9786527006909.

SIMÕES, Maurício Pereira. **Introdução à teoria geral do direito**. 2. ed. São Paulo: LuJur, 2023. 179 p. ISBN 9786587382586.



Composição do Tribunal





DIREÇÃO DO TRIBUNAL

BEATRIZ DE LIMA PEREIRA
PRESIDENTE

MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES
VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVA

MARCELO FREIRE GONÇALVES
VICE-PRESIDENTE JUDICIAL

EDUARDO DE AZEVEDO SILVA
CORREGEDOR REGIONAL

ÓRGÃO ESPECIAL

Beatriz de Lima Pereira - Presidente

Maria Elizabeth Mostardo Nunes - Vice-Presidente Administrativa

Marcelo Freire Gonçalves - Vice-Presidente Judicial

Eduardo de Azevedo Silva - Corregedor Regional

Fernando Antonio Sampaio da Silva

Rilma Aparecida Hemetério

Tania Bizarro Quirino de Moraes

Mariangela de Campos Argento Muraro

Wilson Fernandes

Ricardo Artur Costa e Trigueiros

Sonia Maria de Barros

Sônia Aparecida Gindro

Sérgio José Bueno Junqueira Machado
Cândida Alves Leão
Jane Granzoto Torres da Silva
Cíntia Táffari
Bianca Bastos
Flávio Villani Macêdo
Maria José Bighetti Ordoño
Willy Santilli
Daniel de Paula Guimarães
Sueli Tomé da Ponte
Sonia Maria Lacerda
Beatriz Helena Miguel Jiacomini
Catarina von Zuben

TURMAS

PRIMEIRA TURMA

Maria José Bighetti Ordoño (Presidente)
Elza Eiko Mizuno
Willy Santilli
Daniel de Paula Guimarães
Eliane Aparecida da Silva Pedroso

SEGUNDA TURMA

Sonia Maria Forster do Amaral (Presidente)
Mariangela de Campos Argento Muraro
Cândida Alves Leão
Marta Casadei Momezzo
Silza Helena Bermudes Bauman

TERCEIRA TURMA

Rosana de Ameida Buono (Presidente)
Margoth Giacomazzi Martins
Paulo Eduardo Vieira de Oliveira
Dulce Maria Soler Gomes Rijo
Maria Fernanda de Queiroz da Silveira

QUARTA TURMA

Ricardo Artur Costa e Trigueiros (Presidente)
Ivani Contini Bramante

Ivete Ribeiro
Maria Isabel Cueva Moraes
Lycanthia Carolina Ramage

QUINTA TURMA

Jomar Luz de Vassimon Freitas (Presidente)
Ana Cristina Lobo Petinati
Leila Chevtchuk
Sidnei Alves Teixeira
Sonia Maria Lacerda

SEXTA TURMA

Antero Arantes Martins (Presidente)
Wilson Fernandes
Jane Granzoto Torres da Silva
Beatriz Helena Miguel Jacomin
César Augusto Calovi Fagundes

SÉTIMA TURMA

Dóris Ribeiro Torres Prina (Presidente)
Sonia Maria de Barros
Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira
Andréia Paola Nicolau Serpa
Valéria Nicolau Sanchez

OITAVA TURMA

Sueli Tomé da Ponte (Presidente)
Sílvia Almeida Prado Andreoni
Marcos César Amador Alves
Maria Cristina Xavier Ramos Di Lascio
Silvane Aparecida Bernardes

NONA TURMA

Sonia Aparecida Costa Mascaro Nascimento (Presidente)
Sérgio José Bueno Junqueira Machado
Bianca Bastos
Simone Fritschy Louro
Mauro Vignotto

DÉCIMA TURMA

Armando Augusto Pinheiro Pires (Presidente)
Sonia Aparecida Gindro
Sandra Curi de Almeida
Kyong Mi Lee
Ana Maria Moraes Barbosa Macedo

DÉCIMA PRIMEIRA TURMA

Sérgio Roberto Rodrigues (Presidente)
Wilma Gomes da Silva Hernandez
Ricardo Verta Luduvicé
Flávio Villani Macedo
Maria de Fátima da Silva

DÉCIMA SEGUNDA TURMA

Tania Bizarro Quirino de Moraes
Fernando Antonio Sampaio da Silva
Cíntia Táffari
Benedito Valentini
Paulo Kim Barbosa

DÉCIMA TERCEIRA TURMA

Roberto Barros da Silva (Presidente)
Valdir Florindo
Paulo Jose Ribeiro Mota
Luis Augusto Federighi
Ricardo Apostólico Silva

DÉCIMA QUARTA TURMA

Davi Furtado Meirelles (Presidente)
Francisco Ferreira Jorge Neto
Fernando Alvaro Pinheiro
Claúdio Roberto Sá dos Santos
Ricardo Nino Ballarini

DÉCIMA QUINTA TURMA

Jonas Santana de Brito (Presidente)
Maria Ines Re Soriano
Marta Natalina Fedel

Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros
Cláudia Mara Freitas Mundim

DÉCIMA SEXTA TURMA

Fernanda Oliva Cobra Valdívia (Presidente)
Nelson Bueno do Prado
Dâmia Avoli
Orlando Apuene Bertão
Regina Aparecida Duarte

DÉCIMA SÉTIMA TURMA

Maria de Lourdes Antonio (Presidente)
Álvaro Alves Nôga
Catarina von Zuben
Homero Batista Mateus da Silva
Maria Cristina Christianini Trentini

DÉCIMA OITAVA TURMA

Lilian Gonçalves (Presidente)
Rilma Aparecida Hemetério
Donizete Vieira da Silva
Susete Mendes Barbosa de Azevedo
Ivete Bernardes Vieira de Souza

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Valdir Florindo (Presidente)
Davi Furtado Meirelles
Ivani Contini Bramante
Francisco Ferreira Jorge Neto
Fernando Alvaro Pinheiro
Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira
Sueli Tomé da Ponte
Ricardo Nino Ballarini
Eliane Aparecida da Silva Pedroso
Maria Cristina Christianini Trentini

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 1

Sonia Aparecida Gindro (Presidente)
Rilma Aparecida Hemetério

Cândida Alves Leão
Nelson Bueno do Prado
Susete Mendes Barbosa de Azevedo
Fernanda Oliva Cobra Valdívia
Elza Eiko Mizuno
Ivete Bernardes Vieira de Souza
Cláudio Roberto Sá dos Santos
Beatriz Helena Miguel Jiacomini

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 2

Fernando Antonio Sampaio da Silva (Presidente)
Jane Granzoto Torres da Silva
Sonia Maria de Barros
Ana Cristina Lobo Petinati
Leila Chevtchuk
Marcos César Amador Alves
Lycanthia Carolina Ramage
Sonia Maria Lacerda
Cláudia Mara Freitas Mundim
Valéria Nicolau Sanchez

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 3

Maria de Lourdes Antonio (Presidente)
Sérgio José Bueno Junqueira Machado
Kyong Mi Lee
Mauro Vignotto
Margoth Giacomazzi Martins
Sonia Aparecida Costa Mascaro Nascimento
Paulo Eduardo Vieira de Oliveira
Catarina von Zuben
Silvane Aparecida Bernardes
Maria de Fátima da Silva

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 4

Orlando Apuene Bertão (Presidente)
Ricardo Artur Costa e Trigueiros
Maria Isabel Cueva Moraes
Regina Aparecida Duarte
Antero Arantes Martins

Dâmia Avoli
Armando Augusto Pinheiro Pires
Maria Cristina Xavier Ramos Di Lascio
Paulo Kim Barbosa
Marta Natalina Fedel

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 5

Wilson Fernandes (Presidente)
Mariangela de Campos Argento Muraro
Ivete Ribeiro
Sílvia Almeida Prado Andreoni
Marta Casadei Momezzo
Sonia Maria Forster do Amaral
Donizete Vieira da Silva
Daniel de Paula Guimarães
Andréia Paola Nicolau Serpa
Silza Helena Bermudes Bauman

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 6

Roberto Barros da Silva (Presidente)
Tania Bizarro Quirino de Moraes
Paulo Jose Ribeiro Mota
Cíntia Táffari
Sandra Curi de Almeida
Benedito Valentini
Ana Maria Moraes Barbosa Macedo
Luís Augusto Federighi
Dulce Maria Soler Gomes Rijo
César Augusto Calovi Fagundes

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 7

Sérgio Roberto Rodrigues (Presidente)
Dóris Ribeiro Torres Prina
Wilma Gomes da Silva Hernandes
Maria Ines Re Soriano
Jonas Santana de Brito
Ricardo Verta Luduvise
Flávio Villani Macêdo
Maria José Bighetti Ordoño

Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros
Edilson Soares de Lima

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 8

Willy Santilli (Presidente)
Jomar Luz de Vassimon Freitas
Lilian Gonçalves
Bianca Bastos
Sidnei Alves Teixeira
Rosana de Almeida Bueno
Simone Fritschy Louro
Álvaro Alves Nôga
Homero Batista Mateus da Silva
Ricardo Apostólico Silva

JUÍZES TITULARES DE VARAS DO TRABALHO

SÃO PAULO

Fábio Augusto Branda - 1ª VT
Lúcio Pereira de Souza - 2ª VT
Fernanda Zanon Marchetti - 3ª VT
Mauricio Pereira Simões - 4ª VT
Carlos Eduardo Ferreira de Souza Duarte Saad - 5ª VT
Luciana Siqueira Alves Garcia - 6ª VT
Débora Cristina Rios Fittipaldi Federighi - 7ª VT
Lávia Lacerda Menendez - 8ª VT
Raquel Gabbai de Oliveira - 9ª VT
Cristina de Carvalho Santos - 10ª VT
Mara Regina Bertini - 11ª VT
Renata Bonfiglio - 12ª VT
Ana Maria Brisola - 13ª VT
Francisco Pedro Jucá - 14ª VT
Sílvia Helena Serafin Pinheiro - 15ª VT
Thiago Melosi Sória - 16ª VT
Tomás Pereira Job - 17ª VT
Paulo Sérgio Jakutis - 18ª VT
Valdir Rodrigues de Souza - 19ª VT
Rita de Cássia Martinez - 20ª VT

Heloísa Menegaz Loyola - 21ª VT
Samir Soubhia - 22ª VT
Lucy Guidolin Brisolla - 23ª VT
Fátima Aparecida do Amaral Henriques Martins Ferreira - 24ª VT
Maria Eulalia de Souza Pires - 25ª VT
Elisa Maria Secco Andreoni - 26ª VT
Marco Antonio dos Santos - 27ª VT
Ana Cristina Magalhães Fontes Guedes - 28ª VT
Regina Celia Marques Alves - 29ª VT
Jair Francisco Deste - 30ª VT
Solange Aparecida Gallo Bisi - 31ª VT
Virginia Maria de Oliveira Bartholomei Casado - 32ª VT
Carla Malimpenso de Oliveira El Kutby - 33ª VT
Marcele Carine dos Praseres Soares - 34ª VT
Jefferson do Amaral Genta - 35ª VT
Jorge Eduardo Assad - 36ª VT
Sandra Miguel Abou Assali Bertelli - 37ª VT
Eduardo Rockenbach Pires - 38ª VT
Diego Cunha Maeso Montes - 39ª VT
Eumara Nogueira Borges Lyra Pimenta - 40ª VT
Elizio Luiz Perez - 41ª VT
Graziela Evangelista Martins Barbosa de Souza - 42ª VT
Roberto Vieira de Almeida Rezende - 43ª VT
Ricardo Motomura - 44ª VT
Jean Marcel Mariano de Oliveira - 45ª VT
Rogéria do Amaral - 46ª VT
Maria Tereza Cava Rodrigues - 47ª VT
Regina Celi Vieira Ferro - 48ª VT
Antonio Pimenta Gonçalves - 49ª VT
Roberto Aparecido Blanco - 50ª VT
Patrícia Esteves da Silva - 51ª VT
Gerti Baldomera de Catalina Perez Greco - 52ª VT
Fábio Ribeiro da Rocha - 53ª VT
Carlos Alberto Monteiro da Fonseca - 54ª VT
Edivânia Bianchin Panzan - 55ª VT
Silza Helena Bermudes Bauman - 56ª VT
Luciana Bezerra de Oliveira - 57ª VT
Moisés Bernardo da Silva - 58ª VT
Everton Luis Mazzochi - 59ª VT

Letícia Neto Amaral - 60ª VT
Fabiano de Almeida - 61ª VT
Renato Sabino Carvalho Filho - 62ª VT
Daniela Abrão Mendes de Carvalho - 63ª VT
Elisa Maria de Barros Pena - 64ª VT
Gilia Costa Schmalb - 65ª VT
Valéria Nicolau Sanchez - 66ª VT
Adriana Maria Battistelli Varellis - 67ª VT
Cleusa Soares de Araújo - 68ª VT
Patrícia Almeida Ramos - 69ª VT
Karen Cristine Nomura Miyasaki - 70ª VT
Farley Roberto Rodrigues de Carvalho Ferreira - 71ª VT
Maria Cristina Christianini Trentini - 72ª VT
Josiane Grossl - 73ª VT
Renata de Paula Eduardo Beneti - 74ª VT
Daniel Rocha Mendes - 75ª VT
Hélcio Luiz Adorno Júnior - 76ª VT
Angela Favaro Ribas - 77ª VT
Lucia Toledo Silva Pinto Rodrigues - 78ª VT
Renata Líbia Martinelli Silva Souza - 79ª VT
José Celso Bottaro - 80ª VT
Marcelo Donizeti Barbosa - 81ª VT
Patrícia Therezinha de Toledo - 82ª VT
Luciana de Souza Matos Delbin Moraes - 83ª VT
Luciana Maria Bueno Camargo de Magalhães - 84ª VT
Mauro Volpini Ferreira - 85ª VT
Edite Almeida Vasconcelos - 86ª VT
Andréa Grossmann - 87ª VT
Juliana da Cunha Rodrigues - 88ª VT
Eduardo Summers Albuquerque - 89ª VT
Ana Lúcia de Oliveira - 90ª VT
Aparecida Maria de Santana - 1ª VT da Zona Leste
Adriana Miki Matsuzawa - 2ª VT da Zona Leste
Waldir dos Santos Ferro - 3ª VT da Zona Leste
Andréa Sayuri Tanoue - 4ª VT da Zona Leste
Luciano Lofrano Capasciutti - 5ª VT da Zona Leste
Sandra Regina Esposito de Castro - 6ª VT da Zona Leste
Mariza Santos da Costa - 7ª VT da Zona Leste de São Paul
Helder Bianchi Ferreira de Carvalho - 8ª VT da Zona Leste

Mara Cristina Pereira Castilho - 9ª VT da Zona Leste
Andreza Turri Carolino de Cerqueira Leite - 10ª VT da Zona Leste
Danielle Santiago Ferreira da Rocha Dias de Andrade Lima - 11ª VT da Zona Leste
Bruno Luiz Braccialli - 12ª VT da Zona Leste
Juliana Santoni Von Held - 13ª VT da Zona Leste
Andréa Cunha dos Santos Gonçalves - 14ª VT da Zona Leste
João Felipe Pereira de Sant'anna - 1ª VT da Zona Sul
Sandra dos Santos Brasil - 2ª VT da Zona Sul
Otávio Augusto Machado de Oliveira - 3ª VT da Zona Sul
Ana Carolina Nogueira da Silva - 4ª VT da Zona Sul
Elza Maria Leite Romeu Basile - 5ª VT da Zona Sul
Ivone de Souza Toniolo do Prado Queiroz - 6ª VT da Zona Sul
Olga Vishnevsky Fortes - 7ª VT da Zona Sul
Glenda Regine Machado - 8ª VT da Zona Sul
Maria Alejandra Misailidis Lerena - 9ª VT da Zona Sul
Luciana Carla Correa Bertocco - 10ª VT da Zona Sul
Kátia Bizzetto - 11ª VT da Zona Sul
José de Barros Vieira Neto - 12ª VT da Zona Sul
Juliana Jamtchek Grosso - 13ª VT da Zona Sul
Soraya Galassi Lambert - 14ª VT da Zona Sul
Geraldo Teixeira de Godoy Filho - 15ª VT da Zona Sul
Liane Martins Casarin - 16ª VT da Zona Sul
Carolina Menino Ribeiro da Luz Pacífico - 17ª VT da Zona Sul
Fernando Cesar Teixeira França - 18ª VT da Zona Sul
Juíza Substituta assumindo a titularidade - 19ª VT da Zona Sul
Maurício Marchetti - 20ª VT da Zona Sul

ARUJÁ

Rodrigo Garcia Schwarz - VT

BARUERI

Milton Amadeu Junior - 1ª VT
Érika Andréa Izídio Szpektor - 2ª VT
Paula Becker Montibeller Job - 3ª Vt
Thaís Verrastro de Almeida - 4ª VT
Thatyana Cristina de Rezende Esteves de Andrade - 5ª VT

CAIEIRAS

Rui César Públio Borges Corrêa - VT

CAJAMAR

Mauro Schiavi - VT

CARAPICUIBA

Cynthia Gomes Rosa - 1ª VT

Maurílio de Paiva Dias - 2ª VT

COTIA

Cristiane Maria Gabriel - 1ª VT

Roberta Carolina de Novaes e Souza Dantas - 2ª VT

CUBATÃO

Fernando Marques Celli - 2ª VT

Moisés dos Santos Heitor - 4ª VT

Persio Luis Teixeira de Carvalho - 5ª VT

DIADEMA

Roberto Benevante Cordeiro - 1ª VT

Wilson Ricardo Buquetti Pirotta - 2ª VT

Magda Cardoso Mateus Silva - 3ª VT

Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho Tupiassú - 4ª VT

EMBU DAS ARTES

Régis Franco e Silva de Carvalho - VT

FERRAZ DE VASCONCELOS

Lígia do Carmo Motta Schmidt - VT

FRANCO DA ROCHA

Daniel Vieira Zaina Santos - 1ª VT

Cláudia Mara Freitas Mundim - 2ª VT

GUARUJÁ

Adalgisa Lins Dornellas - 1ª VT

João Forte Júnior - 2ª VT

José Bruno Wagner Filho - 3ª VT

GUARULHOS

Ricardo Koga de Oliveira - 1ª VT

Juiz Substituto assumindo a titularidade - 2ª VT

Leonardo Grizagoridis da Silva - 3ª VT
Juíza Substituta assumindo a titularidade - 4ª VT
Plinio Antonio Publio Albregard - 5ª VT
Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho - 6ª VT
Andrea Rendeiro Domingues Pereira Anschau - 7ª VT
Juiz Substituto assumindo a titularidade - 8ª VT
Luis Fernando Feóla - 9ª VT
Libia da Graça Pires - 10ª VT
Caroline Cruz Walsh Monteiro - 11ª VT
Anneth Konesuke - 12ª VT
Flavio Antonio Camargo de Laet - 13ª VT

ITAPECERICA DA SERRA

Alcina Maria Fonseca Beres - 1ª VT
Thereza Christina Nahas - 2ª VT

ITAPEVI

Tabajara Medeiros de Rezende Filho - VT

ITAQUAQUECETUBA

Márcio Mendes Granconato - 1ª VT
Sílvio Luiz de Souza - 2ª VT

JANDIRA

Rogério Moreno de Oliveira - VT

MAUÁ

Maria de Fatima Alves Rodrigues Bertan - 1ª VT
Patrícia Cokeli Seller - 2ª VT
Meire Iwai Sakata - 3ª VT

MOGI DAS CRUZES

Silvia Cristina Martins Kyriakakis - 1ª VT
Patricia Oliveira Cipriano de Carvalho - 2ª VT
Leonardo Aliaga Betti - 3ª VT
Maria de Fatima da Silva - 4ª VT

OSASCO

Gabriel Lopes Coutinho Filho - 1ª VT
Cleusa Aparecida de Oliveira Coelho - 2ª VT

Ronaldo Luís de Oliveira - 3ª VT
Edilson Soares de Lima - 4ª VT
Cristiane Serpa Pansan - 5ª VT
Juiz Substituto assumindo a titularidade - 6ª VT

POÁ

Wassily Buchalowicz - VT

PRAIA GRANDE

Juíza Substituta assumindo a titularidade - 1ª VT
Lucimara Schmidt Delgado Celli - 2ª VT

RIBEIRÃO PIRES

Adriana Prado Lima - VT

SANTANA DE PARNAÍBA

César Augusto Calovi Fagundes - 1ª VT
Eliane Aparecida da Silva Pedroso - 2ª VT

SANTO ANDRÉ

Mara Carvalho dos Santos Baleeiro - 1ª VT
Fernanda Itri Pelligrini - 2ª VT
Rose Mary Copazzi Martins - 3ª VT
Carla Maria Hespanhol Lima - 4ª VT
Valéria Pedroso de Moraes - 5ª VT

SANTOS

Renata Simões Loureiro Ferreira - 1ª VT
Juiz Substituto assumindo a titularidade - 2ª VT
Eduardo Nuyens Hourneaux v 3ª VT
Samuel Angelini Morgero - 4ª VT
Wildner Izzi Pancheri - 5ª VT
Juiz Substituto assumindo a titularidade - 6ª VT
Graziela Conforti Tarpani - 7ª VT

SÃO BERNARDO DO CAMPO

Claudia Flora Scupino - 1ª VT
Alex Moretto Venturin - 2ª VT
Roseli Yayoi Okazava Francis Matta - 3ª VT
Paula Lorente Ceolin - 4ª VT

Ana Paula Scupino Oliveira - 5ª VT
Ana Livia Martins de Moura Leite - 6ª VT
Ieda Regina Alineri Pauli - 7ª VT
Renata Curiati Tibério - 8ª VT

SÃO CAETANO DO SUL

Lucia Aparecida Ferreira da Silva Molina - 1ª VT
Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro - 2ª VT
Pedro Rogério dos Santos - 3ª VT

SÃO VICENTE

Juliana Wilhelm Ferrarini Pimentel - 1ª VT
Silvana Cristina Ferreira de Paula - 2ª VT

SUZANO

Richard Wilson Jamberg - 1ª VT
Renato Luiz de Paula Alves - 2ª VT

TABOÃO DA SERRA

Acácia Salvador Lima Erbetta - 1ª VT
Laércio Lopes da Silva - 2ª VT

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Abner Caiubí Viana de Brito
Ademar Silva Rosa
Adenilson Brito Fernandes
Adriana Cristina Baccarin
Adriana de Cassia Oliveira
Adriana de Jesus Pita Colella
Adriana Kobs Zacarias Lourenço
Alberto Rozman de Moraes
Alessandra Modesto de Freitas
Alessandro Roberto Covre
Alex Alberto Horschutz de Resende
Alexandre Knorst
Alexandre da Silva Henrique
Alice Nogueira e Oliveira Brandão
Aline Bastos Meireles Mandarino
Aline Guerino Esteves
Amanda Brazaca Boff

Amanda de Almeida Seabra Lo Feudo
Amanda Takai Rivellis
Ana Carla Santana Tavares
Ana Carolina Parisi Apollaro Zanin
Ana Luiza Sawaya de Castro Pereira do Vale
Ana Maria Fernandes Accioly Lins
Ana Maria Louzada de Castro Barbosa
Ana Paula Freire Rojas
Ana Paula Pavanelli Corazza Cherbino
Andre Eduardo Dorster Araujo
André Sentoma Alves
Andrea Corrêa de Paula
Andrea Davini
Andréa Gois Machado Mukay
Andrea Longobardi Asquini
Andréa Nunes Tibilletti
Andrea Renzo Brody
Andrezza Albuquerque Pontes de Aquino Cassimiro
Ângelo França Planas
Anna Carolina Marques Gontijo
Anna Karenina Mendes Góes
Aparecida Fátima Antunes da Costa Wagner
Athanasios Avramidis
Brígida Della Rocca Costa
Bruna Gabriela Martins Fonseca
Bruna Terçarioli Ramos
Bruno Antonio Acioly Calheiros
Bruno Coutinho Peixoto
Bruno José Perusso
Camila Ascensão Queiroz Freitas
Camila Costa Koerich
Camila Dias Cardoso
Camila Dos Santos Joaquim Garbe
Camila Franco Lisboa
Camila Oliveira Rossetti de Quintaes
Camila Pimentel de Oliveira Ferreira
Camila Souza Pinheiro
Camille Menezes Macêdo Olivieri
Carlos Eduardo de Magalhães Mendonça Santos
Carlos Eduardo Marcon

Carlos Ney Pereira Gurgel
Carolina Orlando de Campos
Carolina Teixeira Corsini
Caroline Ferreira Ferrari
Caroline Menegaz
Caroline Orsomarzo
Caroline Prado Zanin
Celso Araujo Casseb
Charbel Chater
Charles Anderson Rocha Santos
Christina de Almeida Pedreira
Cinara Raquel Roso
Cintia Aparecida Silva de Paula Latini
Claudia Tejeda Costa
Cristiane Braga de Barros
Cristiano Fraga
Daiana Monteiro Santos
Daniela Maria de Andrade Schwerz
Daniela Mori
Danielle Viana Soares
Deives Fernando Cruzeiro
Dener Pires de Oliveira
Diana Marcondes Cesar Kambourakis
Diego Petacci
Diego Reis Massi
Diego Taglietti Sales
Diogo de Lima Cornacchioni
Eber Rodrigues da Silva
Eduardo de Paula Vieira
Eduardo José Matiota
Eduardo Marques Vieira Araújo
Eduardo Santoro Stocco
Eliane Demetrio Ozelame
Elisa Augusta de Souza Tavares
Elisa Villares
Elmar Troti Junior
Emanuela Angélica Carvalho Paupério
Erica Siqueira Furtado Montes
Érika Bulhões Cavalli de Oliveira
Eudivan Batista de Souza

Evandro Bezerra
Fabiana Mendes de Oliveira
Fabio do Nascimento Oliveira
Fábio Moterani
Fabrícia Rodrigues Chiarelli
Felipe Marinho Amaral
Fernanda Bezerra Teixeira
Fernanda Cardarelli Gomes
Fernanda Galvão de Sousa Nunes
Fernanda Miyata Castello Branco
Fernando Corrêa Martins
Fernando Maidana Miguel
Filipe de Paula Barbosa
Flávia Ferreira Jacó de Menezes
Flavio Bretas Soares
Franciane Aparecida Rosa
Francielli Gusso Lohn
Francisco Charles Florentino de Sousa
Frederico Monacci Cerutti
Gabriel Callado de Andrade Gomes
Gabriel da Silva Medeiros
Gabriel Garcez Vasconcelos
Gabriel Gori Abranches
Gabriela Battasini
Gabriela Sampaio Barros Prado Araújo
Géssica Osórica Grecchi Amandio
Giuliano Motta
Gláucia Regina Teixeira da Silva
Glaucio Bresciani Silva
Guilherme Maróstica Siqueira Lima
Gustavo Campos Padovese
Gustavo Elias de Moraes Freitas
Gustavo Ghirello Brocchi
Gustavo Kiyoshi Fujinohara
Gustavo Rafael de Lima Ribeiro
Gustavo Schild Soares
Hamilton Hourneaux Pompeu
Hantony Cássio Ferreira da Costa
Helder Campos de Castro
Igor Cardoso Garcia

Isabela Parelli Haddad Flaitt
Ítalo Menezes de Castro
Itatiara Meurilly Silva Lourenço
Ivana Meller Santana
Ivi Martins Caron
Ivo Roberto Santarém Teles
Jerônimo Azambuja Franco Neto
Jerônimo José Martins Amaral
João Paulo Gabriel de Castro Dourado
Jobel Amorim das Virgens Filho
Jorge Batalha Leite
José Carlos Soares Castello Branco
Josley Soares Costa
Júlia Garcia Baptistuta
Julia Pestana Manso de Castro
Juliana Baldini de Macedo
Juliana Dejavite dos Santos Chamone
Juliana Eymi Nagase
Juliana Ferreira de Moraes
Juliana Garcia Colombo
Juliana Herek Valério
Juliana Petenate Salles
Juliana Ranzani
Juliana Varela de Albuquerque Dalprá
Karoline Sousa Alves Dias
Katiussia Maria Paiva Machado
Laila Mariana Paulena Macedo
Laís Cerqueira Tavares
Laura Rodrigues Benda
Leo Mauro Ayub de Vargas e Sa
Leonardo Drosda Marques dos Santos
Leopoldo Antunes de Oliveira Figueiredo
Letícia Stein Vieira
Lin Ye Lin
Lívia Heinzmann
Lívia Soares Machado
Lorena Cordeiro de Vasconcelos
Lorena de Mello Rezende Colnago
Lourdes Ramos Gavioli
Luana Madureira dos Anjos

Luciana Bühler Rocha
Luiz Evandro Vargas Duplat Filho
Luiz Felipe Sampaio Briselli
Luiza Teichmann Medeiros de Rezende
Lyvia Agra de Miranda
Maiza Silva Santos
Marcela Aied Moraes
Marcelle Coelho da Silva
Marcelo Azevedo Chamone
Marcelo Lopes Pereira Lourenço de Almeida
Marcelo Pereira das Neves
Marcia Cristina de Carvalho Wojciechowski Domingues
Márcia Sayori Ishirugi
Márcio Almeida de Moura
Marcio Fernandes Teixeira
Marcos Antonio Idalino Cassimiro Filho
Marcos Vinicius Coutinho
Marcos Vinicius de Paula Santos
Marcylena Tinoco de Oliveira
Maria Alice Severo Kluwe
Maria Fernanda Maciel Abdala
Maria Fernanda Zippinotti Duarte
Mariana Kawahashi
Mariana Mendes Junqueira
Mariana Nascimento Ferreira
Marina de Almeida Aoki
Martha Campos Accurso
Mateus Brandão Pereira
Mateus Hassen Jesus
Matheus de Lima Sampaio
Maurício Evandro Campos Costa
Mayra Almeida Martins da Silva
Michel de Barcelos Santos
Milena Barreto Pontes Sodre
Moisés Timbó de Oliveira
Murilo Augusto Alves
Natan Mateus Ferreira
Nayara Pepe Medeiros de Rezende
Nayra Gonçalves Nagaya
Norma Gabriela Oliveira Dos Santos Moura

Orlando Losi Coutinho Mendes
Patricia Catania Ranieri de Almeida
Patrícia Pinheiro Silva Velloso
Patrícia Rebouças Franceschet Guimarães
Paula Cristhina Ransolin Guimarães
Paula Gabriela Andrade Cavalcante
Paula Gouvea Xavier Costa
Paula Maria Amado de Andrade
Paulo Cobre
Pedro Etienne Arreguy Conrado
Pedro Valery Mirra Gibelli David
Poliana Fontenele Arraes Mendes
Priscila Basilio Minikoski Aldinucci
Priscila Duque Madeira
Rachel Werner
Rafael Baldino Itaquy
Rafaela Lourenço Marques
Ramon Magalhães Silva
Raphael Jacob Brolio
Raquel Marcos Simões
Rebeca Sabioni Stopatto
Renan Olimpico Gaeta
Renata Franceschelli de Aguiar Barros
Renata Maximiano de Oliveira Chaves
Renata Orsi Bulgueroni
Renata Prado de Oliveira
Renato de Oliveira Luz
Renato Ornellas Baldini
Rerison Stênio do Nascimento
Rhiane Zeferino Goulart
Ricardo Léo de Paula Alves
Ricardo Tsuioshi Fukuda Sanchez
Rodrigo Acuio
Rodrigo de Arraes Queiroz
Roque Antonio Porto de Sena
Rosa Fatorelli Tinti Neta
Rosangela Lerbachi Batista
Roselene Aparecida Taveira
Samantha Fonseca Steil Santos E Mello
Samuel Batista de Sá

Sandra Sayuri Ikeda
Saulo Caetano Coelho
Sebastião Abreu de Almeida
Sheila Lenuza Amaro de Souza
Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar
Talita Luci Mendes Falcão
Tâmara Luiza Vieira Rasia
Tamara Valdívia Abul Hiss
Tânia Bede Barbosa
Tarcila de Sá Sepulveda Araújo
Tatiana Agda Júlia Elenice Helena Beloti Maranesi Arroyo
Tatiane Botura Scariot Lima
Tatiane Pastorelli Dutra
Thaís Tannús de Carvalho
Thiago Barletta Canicoba
Thiago Salles de Souza
Thomaz Moreira Werneck
Tiago Dantas Pinheiro
Valéria Baião Maragno
Vanessa Anitablian Baltazar
Vanessa Aparecida dos Santos
Vanessa de Almeida Vignoli
Vanessa Diniz Donato Siqueira
Victor Emanuel Bertoldo Teixeira
Victor Góes de Araujo Cohim Silva
Victor Pedroti Moraes
Vinicius José de Rezende
Vitor Pellegrini Vivan
Vitor Saulo Jorge Souza Vescio
Vivian Chiaramonte
Vivian Pinarel Dominguez
Viviany Aparecida Carreira Moreira Rodrigues
Walter Rosati Vegas Junior
Willian Alessandro Rocha
Yara Campos Souto



Instruções aos autores

1 LINHA EDITORIAL

A Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região é uma publicação eletrônica de periodicidade semestral, sob responsabilidade da Comissão Regimental de Revista do TRT-2. Tem por objetivo o fomento e a disseminação do conhecimento da ciência jurídica trabalhista.

A publicação abrange doutrina, jurisprudência, legislação comentada e tema relacionado à memória da Justiça do Trabalho, tratados em artigos científicos inéditos e produzidos pela comunidade jurídica. A cada edição, uma comissão do TRT-2 é convidada para divulgar as ações desenvolvidas no âmbito do Regional.

A Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região é, ainda, fonte oficial de julgados produzidos por magistradas e magistrados do TRT-2, compilados no suplemento de decisões judiciais, que a integra.

A critério da Comissão Regimental de Revista do TRT-2, pode haver a edição de números comemorativos, bem como a indicação de convidadas e convidados para tratarem de temas específicos.

A Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região é disciplinada pelo Ato n. 14/GP, de 31 de março de 2022.

2 DIRETRIZES DA EDIÇÃO

2.1 Os artigos científicos e as decisões judiciais deverão versar sobre temas de Direito do Trabalho e campos correlatos de conhecimento.

2.2 O prazo para submissão dos artigos científicos e das decisões judiciais é divulgado periodicamente em editais disponibilizados no

endereço eletrônico: <https://basis.trt2.jus.br/discover?filtertype_1=identifier&filter_relational_operator_1=contains&filter_1=Revista+do+Tribunal&filtertype_2=genre&filter_relational_operator_2=contains&filter_2=Comunicação&submit_apply_filter=&query=&scope=%2F&rpp=100&sort_by=dc.date.issued_dt&order=desc>

2.3 A submissão de artigos científicos e de decisões judiciais será realizada, exclusivamente, por meio do formulário específico para este fim, disponível na opção “Submissão” na página da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região em: <<https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal>>.

2.4 O formulário de submissão deverá ser totalmente preenchido pelos(as) autores(as) e magistrados(as) interessados(as), lançando-se os dados necessários à sua completa identificação e qualificação, as informações relativas ao artigo científico ou à decisão judicial, bem como os termos de anuência e autorização para publicação.

2.5 Poderá haver convite para publicação, a critério da Comissão de Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região.

2.6 Os(As) autores(as) são inteiramente responsáveis por citações, referências, titularidade, originalidade dos artigos científicos e opiniões manifestadas.

2.7 A submissão de artigos científicos e de decisões judiciais implica a anuência incondicional aos termos do edital a que se submeter, como também, no primeiro caso, a cessão total, irrevogável e gratuita dos direitos autorais.

2.8 Não são devidos direitos autorais ou qualquer outro tipo de remuneração pelos artigos publicados na “Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região”, independentemente do suporte ou formato em que se apresente o fascículo publicado.

3 REGRAS DE SUBMISSÃO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

3.1 Poderão ser aceitos como articulistas:

3.2 magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho;

3.2 demais interessados da comunidade jurídica e comunidade acadêmica, desde que possuam pós-graduação “*stricto sensu*” (mestrado e/ou doutorado), finalizada ou em curso, de área jurídica ou de áreas afins.

3.4 Os artigos científicos poderão ter autoria compartilhada.

3.5 Na hipótese do item 3.2, admite-se a submissão de artigo de bacharel com pós-graduação “*lato sensu*”, finalizada ou em curso,

desde que em coautoria com articulista que possua pós graduação “*stricto sensu*” (mestrado e/ou doutorado), finalizada ou em curso, de área jurídica ou de áreas afins.

3.6 Os artigos científicos deverão ser inéditos, vedado o plágio.

3.7 Trabalhos de conclusão de curso, dissertações de mestrado e teses de doutorado não serão aceitos.

3.8 O(A) autor(a) não poderá submeter mais de um artigo a cada edital.

4 REGRAS DE APRESENTAÇÃO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

4.1 Os artigos deverão ser apresentados em arquivo eletrônico, formatados de acordo com as normas de documentação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), em arquivo com extensão “.doc”, “.docx” ou “.odt”, folha tamanho A4, com, no mínimo, 8 (oito) e, no máximo, 12 (doze) laudas, na seguinte configuração: fonte Arial 12; espaçamento simples entre linhas; recuo de parágrafo de 1,5 cm; recuo integral do texto de 4 cm e fonte Arial 10 para citação direta com mais de 3 (três) linhas.

4.2 A estrutura do artigo deve ser constituída de elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais, em conformidade com a NBR 6022:2018, da ABNT.

4.2.1 Os elementos pré-textuais obrigatórios: título, em português e em inglês; autoria, que deverá conter a titulação, situação acadêmica e instituição(ões) com a(s) qual(is) há vínculo, em nota de rodapé não numerada na primeira folha, indicada com asterisco; resumo, em português e em inglês, com, no mínimo, 100 (cem) e, no máximo, 250 (duzentas e cinquenta) palavras; palavras-chave, em português e em inglês, no número máximo de 7 (sete), separadas por ponto e vírgula e finalizadas por ponto final; sumário;

4.2.2 Os elementos textuais obrigatórios: introdução, correspondente à parte inicial do artigo, que deve conter a delimitação do assunto tratado e/ou outros elementos que situem o tema do artigo, observando-se que a numeração das seções deve ser iniciada com a introdução; desenvolvimento, correspondente à exposição ordenada do assunto tratado, dividindo-se em seções, limitadas até as quinárias, numeradas com algarismos arábicos, observando-se que, em conformidade com a NBR 10520:2002, da ABNT, as citações no corpo do texto devem ser feitas por sobrenome do autor, em letra maiúscula, seguido da data da publicação e, no caso da citação direta,

da página da publicação, bem como que as notas de rodapé, devem ser exclusivamente destinadas para notas explicativas; considerações finais;

4.2.3 Elementos pós-textuais obrigatórios: referências, listadas ao final, em seção própria e em ordem alfabética, conforme NBR 6023:2018, da ABNT;

4.2.4 Elementos pós-textuais opcionais: glossário; apêndice(s); anexo(s) e agradecimento(s).

4.3 As orientações para a elaboração dos artigos podem ser consultadas no “Manual de Redação de Artigos Científicos”, disponível na opção “Submissão” na página da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região em: <<https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal>>.

5 REGRAS DE SUBMISSÃO E DE APRESENTAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS

5.1 Somente as magistradas e os magistrados do TRT-2 poderão submeter decisões judiciais, mediante preenchimento de formulário de submissão, conforme item 2.4, e envio do arquivo com extensão “.pdf”, “.doc”, “.docx” ou “.odt”.

5.2 Será solicitado um breve resumo da decisão submetida.

5.3 A submissão de decisões judiciais que ultrapassem 15 laudas poderá ser rejeitada se não houver disponibilidade de páginas para a sua publicação.

5.4 As decisões judiciais em segredo de justiça serão rejeitadas.

5.5 O(A) magistrado(a) não poderá submeter mais de duas decisões a cada edital.

6 PROCESSO DE AVALIAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS E DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

6.1 As decisões judiciais submetidas serão analisadas pelos membros da Comissão Regimental de Revista, que deliberarão sobre a publicação de inteiro teor das sentenças e dos acórdãos encaminhados conforme previsão em Edital.

6.2 As decisões judiciais aprovadas para publicação terão os dados sensíveis anonimizados.

6.3 Os artigos científicos serão avaliados, selecionados e classificados para publicação, observando-se: relevância temática; fundamentação jurídica e rigor científico; profundidade, maturidade no

trato da matéria e criatividade da abordagem; atualidade das informações e das referências bibliográficas; correção gramatical; clareza, coerência e concisão das ideias; adequação às regras de apresentação.

6.4 Os artigos científicos serão submetidos à dupla avaliação cega por pareceristas e poderão ser aprovados com ou sem ressalvas.

6.5 Em caso de divergência entre pareceristas, um(a) terceiro(a) parecerista opinará sobre a indicação ou não do trabalho à publicação, sendo-lhe facultado recomendar à autora ou ao autor ajustes antes da emissão do parecer definitivo.

6.6 Em caso de o(a) terceiro(a) parecerista não recomendar a publicação, o trabalho será rejeitado.

6.7 Após aprovação dos pareceristas, a equipe de apoio à Comissão Regimental de Revista e a Coordenadoria de Biblioteca farão a revisão final quanto à forma, correções de ortografia, sintaxe, concordância, regência e adequação ao formato da "Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região", respeitado o estilo do(a) autor(a), observando-se, obrigatoriamente: existência de título, resumo e palavras-chave, em português e em inglês; inclusão de referências atualizadas; cumprimento das normas da ABNT; cumprimento das demais regras de apresentação.

6.8 Os artigos científicos serão devolvidos ao(às) autores(as) para correção, no prazo de 5 (cinco) dias, sob pena de não aprovação da submissão, se houver necessidade de: adequação das ressalvas indicadas na avaliação cega a que se refere o item 6.4; ratificação da revisão a que se refere o item 6.5; ajustes decorrentes da análise a que se refere o item 6.7.

6.9 A decisão quanto à aprovação ou rejeição dos artigos científicos e das decisões judiciais submetidas será comunicada pela Comissão Regimental de Revista por escrito, preferencialmente por meio de correio eletrônico.

6.10 A não aprovação de artigo científico ou de decisão judicial pela Comissão Regimental de Revista pressupõe o descumprimento de um ou mais dos requisitos descritos em Edital, não obrigando a Comissão a prestar qualquer outro esclarecimento.

6.11 Não cabe recurso da decisão relativa à seleção dos artigos científicos e das decisões judiciais para fins de publicação na "Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região", de competência da Comissão Regimental de Revista.

