

REVISTA DO
TRIBUNAL
DO TRABALHO DA
2ª REGIÃO

ISSN 1984-5448

e-ISSN 2764-572X

v.17 n.33 janeiro/junho de 2025



Tribunal Regional do Trabalho
2ª Região | São Paulo

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

v.17 n.33 jan./jun. 2025

Valdir Florindo
Desembargador Presidente

Antero Arantes Martins
Desembargador Vice-Presidente Administrativo

Francisco Ferreira Jorge Neto
Desembargador Vice-Presidente Judicial

Sueli Tomé da Ponte
Desembargadora Corregedora Regional

Comissão de Revista, biênio 2024-2026
Desembargador Davi Furtado Meirelles (Presidente)
Desembargador Ricardo Verta Ludovice
Desembargadora Rosana de Almeida Buono

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.17 n.33 jan./jun. 2025

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, 5º 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 2024-2026
Desembargador Davi Furtado Meirelles
Desembargador Ricardo Verta Luduvise
Desembargadora Rosana de Almeida Buono

Conselho Editorial Catarina von Zuben
Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro
Gabriel Lopes Coutinho Filho
Gilberto Carlos Maistro Junior
Jorge Rosenbaum Rimolo
Ronaldo Lima dos Santos
Silvana Abramo Margherito Ariano
Wilma Gomes da Silva Hernandes

**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
Cibelly Elvas Barbosa
Messias Pedro de Avila

Projeto Gráfico e capa Estúdio Loah

Ilustrações Paulo Otori

Pareceristas Adriana Cavalcante de Souza Medeiros
desta edição Alan Faria Andrade Silva
Andressa Munaro Alves
Antonio Donizete Ferreira da Silva
Antônio Nunes Pereira
Beatriz Gomes da Silva Violardi
Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho
Cristina Paranhos Olmos
Ednaldo de Freitas Maia
Fabio Empke Vianna
Francisco Meton Marques de Lima
Guilherme Henrique de Paula Cardim
Igor Cardoso Garcia
José Carlos Lopes da Silva Júnior
Julia Rocha Chaves de Queiroz e Silva Catolino
Luiz Fernando Lourenço Guimarães
Luzimar Barreto de França Junior
Marcelo Azevedo Chamone
Marcelo Luiz Bezerra da Silva
Marcos Mauricio Bernardini
Maria Lucia Rodrigues da Cruz
Mariana de Freitas Barros Souza
Matheus Soletti Alles
Mylene Devezas Souza
Oscar Krost
Paulo Sergio João
Raphael Jacob Brolio
Renata Barbosa Castralli Mussi
Sandra Mara Flügel Assad
Sérgio Cabral dos Reis
Talita Corrêa Gomes Cardim
Victor Emanuel Bertoldo Teixeira
Wilson Ricardo Buquetti Pirotta



Sumário

Editorial	<u>12</u>
------------------------	------------------

Doutrina

Greve ambiental como direito individual de exercício coletivo e o direito individual de resistência= <i>Environmental strike as an individual right of collective exercise and the individual right of resistance</i> Marcelo Freire Gonçalves	<u>16</u>
--	------------------

Pragmatismo trabalhista: a teoria da fixação das crenças como princípio de direito processual do trabalho= <i>Labor pragmatism: the theory of fixation of belief as a procedural labor law principle</i> Arthur Felipe das Chagas Martins	<u>61</u>
---	------------------

Análise do precedente 1.046 do Supremo Tribunal Federal à luz do pragmatismo de Richard Posner <i>Analysis of the precedent 1.046 of the Federal Supreme Court in the light of Richard Posner's pragmatism</i> Juliany Yeda Gomes Giesteira	<u>84</u>
---	------------------

A interpretação do § 4º do art. 937 do CPC para aplicação às sustentações orais em segundo grau na Justiça do Trabalho sob a ótica da Lógica Deôntico-Jurídica= <i>The interpretation of § 4 of article 937 of the Code of Civil Procedure for application to oral arguments in the second degree in the Labor Court from the perspective of Deontic-Legal Logic</i> Thiago Soares Chuva	100
Assédio moral no novo contexto laboral do teletrabalho= <i>Bullying in the new working context of teleworking</i> Viviane Lícia Ribeiro.....	112
As consequências do trabalho infantil – o conhecimento para mudar a realidade= <i>The consequences of child labor – the knowledge to change reality</i> Suellen Martins Escariz.....	123
Uberização das relações de trabalho= <i>Uberization of work relations</i> Renata Maldonado Silveira Romão	138
A proteção dos direitos trabalhistas no Sistema Interamericano de Direitos Humanos: análise de jurisprudência e implicações para o Brasil= <i>The protection of labor rights in the Inter-American Human Rights System: case law analysis and implications for Brazil</i> Letícia Neves da Rocha Ribeiro dos Santos.....	152
Fraude à execução de crédito trabalhista: a prova da má-fé do terceiro adquirente por meio da inscrição do alienante no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas= <i>Fraud in the execution of labor credit: proof of bad faith by the third-party buyer through the seller's registration in the National Registry of Labor Debtors</i> Gustavo Martins Baini.....	165

Legislação comentada

Trabalho doméstico em condições análogas ao de escravo: a invisibilidade que decorre do afeto

Domestic work under conditions resembling slavery: how affection conceals exploitation

Alline Pedrosa Oishi Delena 198

Registros da 2ª Região

Memória da Justiça do Trabalho

Memória do Mundo: acórdãos do TRT-2 como patrimônio documental da humanidade=

Memory of the World: second instance trials of the TRT-2 as documentary heritage of humanity

Belmiro Thiers Tsuda Fleming; Christiane Samira Dias Teixeira Zboril; Lucas Lopes de Moraes; Wellington Gardin Gomes..... 219

Ações em destaque

Atividades e ações do Comitê Regional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade - Biênio 2023-2024=

Regional Committee of Diversity, Gender, Race Equity activities and actions

Roberto Vieira de Almeida Rezende 240

Acontecimentos 258

Composição do Tribunal 268

Instruções aos autores 293





Editorial



Prezados leitores e prezadas leitoras,

Com grande entusiasmo, apresentamos a edição n. 33 da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, uma publicação que oferece aos leitores uma seleção ampla e diversificada de temas relevantes para o universo do Direito do Trabalho. Esta edição, cuidadosamente estruturada em diversas seções, proporciona uma visão abrangente e aprofundada sobre questões doutrinárias atuais, importantes ações desenvolvidas pelo Tribunal, a valorização da memória institucional e uma análise perspicaz da legislação recente.

Na Seção Doutrina, destacam-se artigos que abordam temas cruciais para a Justiça do Trabalho, como a fraude à execução de crédito trabalhista, com ênfase na má-fé do terceiro adquirente e no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas. Também são discutidas a interpretação do §4º do art. 937 do CPC para sustentações orais sob a ótica da Lógica Deôntico-Jurídica, a uberização das relações de trabalho e a proteção dos direitos trabalhistas no Sistema Interamericano de Direitos Humanos, com uma análise da jurisprudência e suas implicações para o Brasil. Outros tópicos relevantes incluem a greve ambiental como direito individual e coletivo, as consequências do trabalho infantil, o Pragmatismo Trabalhista, o assédio moral no teletrabalho e a análise do Precedente 1.046 do STF à luz do pragmatismo de Richard Posner.

A seção Ações em Destaque ressalta as atividades do Comitê Regional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade para o biênio 2023-2024, evidenciando o compromisso do Tribunal em promover a equidade e a inclusão no ambiente de trabalho e na sociedade.

Na Seção de Memória, celebramos o reconhecimento dos acórdãos do TRT-2 como patrimônio documental da humanidade (Memória do Mundo), sublinhando a importância histórica e jurídica das decisões proferidas pelo Tribunal.

A Seção Legislação Comentada aborda o delicado tema do trabalho doméstico em condições análogas ao de escravo, destacando a invisibilidade que muitas vezes acompanha essas situações.

Além disso, a Revista apresenta, em volume separado, um Suplemento de Decisões Judiciais que acompanha a publicação,

oferecendo um apanhado de decisões das duas instâncias e um ementário das Turmas do Regional.

Para fortalecer a qualidade editorial e ampliar o impacto da publicação, a Revista incorporou ao seu Conselho Editorial o professor Rosenbaum Rimolo, da Universidade da República do Uruguai. Sua expertise na área laboral certamente enriquecerá as discussões e análises apresentadas, demonstrando o compromisso da revista com a internacionalização e a excelência em Direito do Trabalho.

A edição n. 33 da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região oferece um panorama vasto e relevante sobre as diversas dimensões do Direito do Trabalho, abrangendo desde questões teóricas e jurisprudenciais até ações práticas e a preservação da memória institucional. A variedade de temas e a profundidade das análises tornam esta edição uma leitura essencial para todos os interessados na área trabalhista.

Boa leitura!

Comissão de Revista, biênio 2024-2026

Desembargador Davi Furtado Meirelles (Presidente)

Desembargador Ricardo Verta Ludovice

Desembargadora Rosana de Almeida Buono

Conselho Editorial da Revista

Catarina von Zuben

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro

Gabriel Lopes Coutinho Filho

Gilberto Carlos Maistro Junior

Jorge Rosenbaum Rimolo

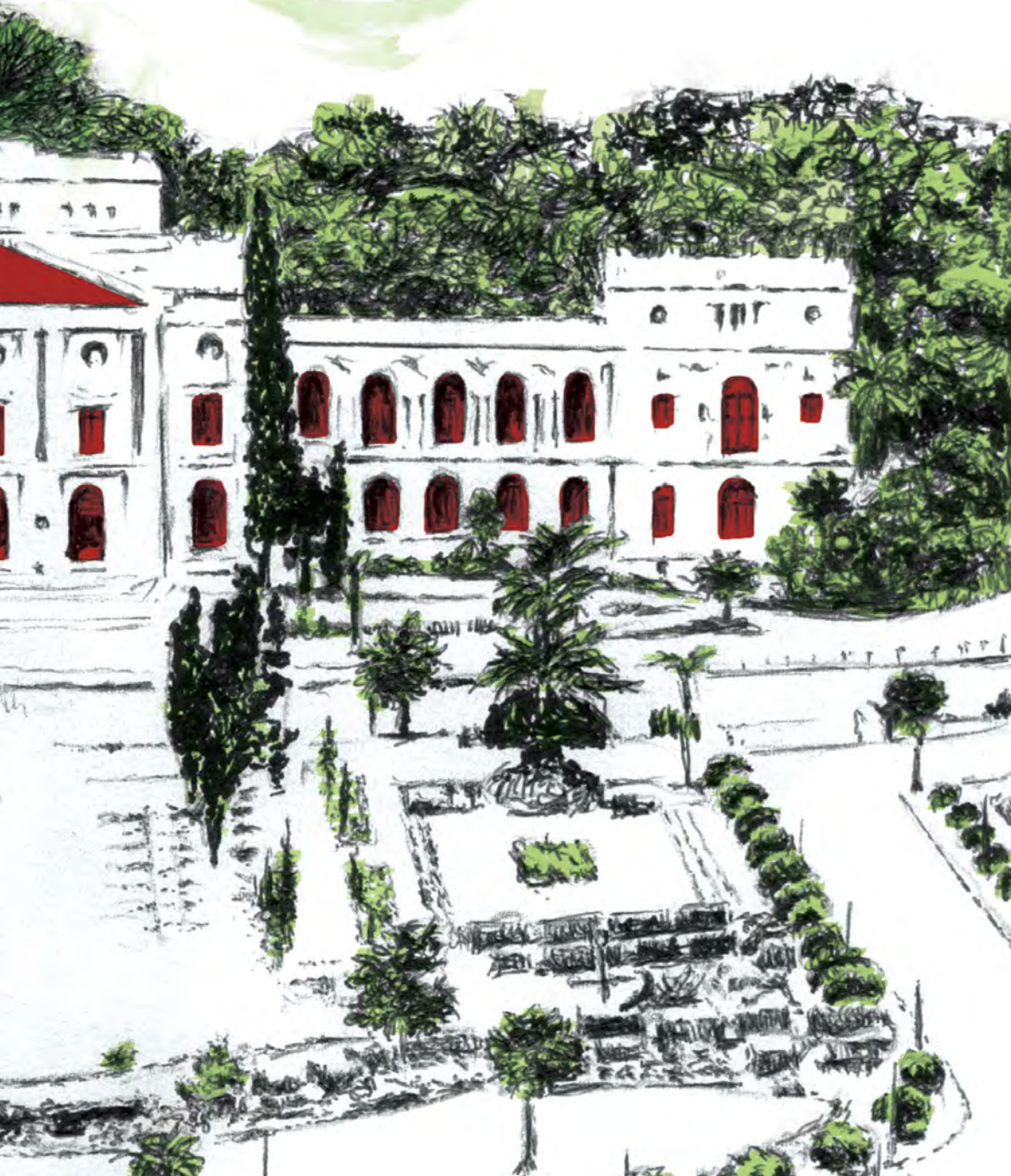
Ronaldo Lima dos Santos

Silvana Abramo Margherito Ariano

Wilma Gomes da Silva Hernandez



Doutrina



Greve ambiental como direito individual de exercício coletivo e o direito individual de resistência

Environmental strike as an individual right of collective exercise and the individual right of resistance

Marcelo Freire Gonçalves*

Submissão: 15 out. 2024

Aprovação: 3 fev. 2025

Resumo: O meio ambiente do trabalho é um bem jurídico de importância capital para a vida e segurança do trabalhador, concretizando o princípio guia da dignidade da pessoa humana. Por isso, não pode ser submetido a condições de trabalho que coloquem em risco grave sua saúde e segurança. A greve ambiental desponta como um instrumento apto a impedir o dano à sua saúde. Não há no ordenamento jurídico um diploma legal específico que discipline a greve ambiental. Identifica-se a Lei n. 7.783/1989 e a Convenção n. 155 da OIT que versa sobre meio ambiente do trabalho. Faz-se necessário investigar e, com isso, sistematizar o conjunto normativo que se aplique à greve ambiental, enfrentando, inclusive, a questão da paralisação coletiva e individual do trabalho. O presente trabalho faz um estudo teórico por meio de pesquisa normativa, bibliográfica e jurisprudencial do tema. O artigo está dividido em 8 itens, compreendendo introdução; conceito de meio ambiente do trabalho e o destinatário desse bem jurídico tutelado; evolução histórica da greve; conceito de greve ambiental; a paralisação individual por motivo de preservação à saúde e segurança do trabalhador; parâmetros normativos para o exercício do direito de greve ambiental; pressupostos para o exercício do direito de greve ambiental e conclusão.

Palavras-chave: greve; meio ambiente; resistência; direito coletivo.

Abstract: *The work environment is a legal asset of capital importance for the life and safety of workers, embodying the guiding principle of human dignity. Therefore, he cannot be subjected to working*

*Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). É Desembargador Vice-Presidente Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Professor dos cursos de Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade Nove de Julho (UNINOVE).

conditions that put his health and safety at serious risk. The environmental strike emerges as an instrument able to prevent damage to your health. There is no specific legal diploma in the legal system that governs the environmental strike. Law n° 7.783/1989 and Convention n° 155 of the ILO, which deals with the work environment, are identified. It is necessary to investigate and, with that, to systematize the normative set that applies to the environmental strike, even facing the issue of collective and individual work stoppage. The present work makes a theoretical study through normative, bibliographical and jurisprudential research on the subject. The article is divided into 8 items, comprising an introduction; concept of work environment and the recipient of this protected legal interest; historical evolution of the strike; environmental strike concept; individual stoppage for reasons of preserving the worker's health and safety; normative parameters for the exercise of the right to environmental strike; assumptions for the exercise of the right to environmental strike and conclusion.

Keywords: *strike; environment; resistance; collective right.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Conceito de meio ambiente do trabalho e o destinatário desse bem jurídico tutelado | 3 Evolução histórica da greve | 4 Conceito de greve ambiental | 5 A paralisação individual por motivo de preservação à saúde e segurança do trabalhador | 6 Parâmetros normativos para o exercício do direito de greve ambiental | 7 Pressupostos para o exercício do direito de greve ambiental | 8 Conclusão

1 Introdução

A proteção ao meio ambiente conferida pelo art. 225 da Constituição Federal de 1988 (CF/1988) abrange não só o meio ambiente natural mas também o meio ambiente artificial (urbano), cultural e do trabalho. Essa concepção quadripartite inicialmente apresentada por Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2022, p. 84) e posteriormente foi encampada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2005 no julgamento da ADI 3540-MC.

Embora este direito humano fundamental de terceira dimensão seja reconhecido no plano normativo interno e externo, ainda se constata persistente violação.

Em relação especificamente ao meio ambiente do trabalho – que é fundamental para o objeto deste estudo – afigura-se imprescindível identificar os meios de efetivação desse direito.

A tutela ressarcitória é amplamente utilizada no cotidiano forense mas é preciso considerar que muitas vezes os trabalhadores não podem aguardar a violação a esse direito fundamental para em seguida exigir sua reparação.

Até mesmo a fiscalização do trabalho não é satisfatória em vista das restrições orçamentárias e dificuldades operacionais. Há casos em que a violação a esse direito pode resultar na morte do trabalhador.

Por isso, os trabalhadores não podem prescindir de um instrumento de emprego imediato sem qualquer intermediação.

Nesse contexto é que merece estudo aprofundado a greve como meio de defesa da classe trabalhadora. E a greve ambiental é um meio específico de defesa dos trabalhadores em caso de violação ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Está consagrada a utilização da greve pela classe trabalhadora para defender muitos dos seus direitos de feição patrimonial. Com mais razão a greve deve ser prestigiada nas hipóteses em que estão comprometidos direitos de maior relevância como ocorre com o meio ambiente do trabalho equilibrado.

Assim, a par dos instrumentos de negociação coletiva e dos meios processuais de tutela do meio ambiente desponta a greve ambiental como ferramenta de defesa da classe trabalhadora.

2 Conceito de meio ambiente do trabalho e o destinatário desse bem jurídico tutelado

O meio ambiente do trabalho representa ponto de convergência de tutelas jurídicas importantes que concretizam o princípio-guia da dignidade da pessoa humana: a promoção do desenvolvimento sustentável (inciso II do art. 3º e art. 225 da CF/1988), a proteção da saúde (art. 196 da CF/1988), proteção do meio ambiente equilibrado (art. 225 da CF/1988) e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (inciso XXII do art. 7º da CF/1988) (Maranhão, 2017, p. 100-101).

Desse modo, não é necessário grande esforço hermenêutico para identificar uma identidade axiológica e normativa entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, tendo o poder constituinte originário positivado no texto constitucional, mais precisamente no inciso VIII do art. 200, a concepção segundo a qual a promoção da saúde passa necessariamente pela proteção do meio ambiente, nele compreendido o meio ambiente do trabalho:

A questão da salubridade e dos riscos inerentes ou mesmo mais acentuados em determinadas atividades laborais interessa sim à proteção ecológica como um todo, considerando, em particular, que geralmente as pessoas afetadas por condições de trabalho em cenários de poluição e degradação ecológica são os trabalhadores de menor renda, num contexto que agrega privação de direitos sociais com violação a direitos ecológicos. A proteção da saúde do trabalhador e a tutela do ambiente do trabalho congregam esforços na perspectiva de assegurar um ambiente de trabalho em patamares dignos, com segurança e qualidade ambiental. Aí reside a importância de vincular o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho, e a CF/88 fez questão de assinalar tal conexão normativa entre as matérias no seu art. 200, VIII (Sarlet; Machado; Fensterseifer, 2015, p. 64).

O conceito de meio ambiente do trabalho tem íntima relação com o local em que o trabalhador desenvolve suas atividades relacionadas com as condições de higiene e segurança. Por isso, são todos os aspectos que envolvem as condições de segurança e saúde do trabalhador em seu local de trabalho.

Cita-se a definição de Arion Sayão Romita (2005, p. 383):

[...] define-se meio ambiente do trabalho como o conjunto de condições, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida dos trabalhadores em seu labor, qualquer que seja a sua forma.

Vale transcrever a definição de Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2022, p. 90) pois é amplamente adotada pelo TST:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Mas o meio ambiente do trabalho não está restrito ao local de trabalho do trabalhador. Abrange também os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é

tratado pelo empregador ou tomador de serviços ou colegas. Por isso, o conceito de meio ambiente do trabalho leva em conta a pessoa do trabalhador e tudo o que o cerca (Melo, 2013, p. 29).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) por meio do relatório de sua 8ª Conferência estabeleceu um conceito mais amplo de saúde que não se limitou à ausência de enfermidade ou de doença pois compreende um amplo bem-estar físico, mental e social (Alvarenga, 2016, p. 134).

Esse conceito ampliado de saúde – abarcando os elementos físicos e mentais diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho – também foi contemplado pela alínea “e” do art. 3º da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994 revogado pelo Decreto n. 10.088/2019 que consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo acerca das promulgações das convenções da OIT.

Como a promoção da saúde não se limita à ausência de enfermidade mas envolve um amplo bem-estar físico, mental e social e a proteção ao meio ambiente do trabalho é indispensável para a promoção da saúde, afigura-se inevitável considerar que o meio ambiente do trabalho deve ter como preocupação não só a eliminação dos riscos físicos, químicos e biológicos, mas também dos riscos ergonômicos e psicossociais (Maranhão, 2017, p. 123).

O meio ambiente do trabalho não é apenas a interação homem-natureza, mas também as interações homem-técnica e homem-homem (Maranhão, 2017, p. 124).

A compreensão de meio ambiente do trabalho limitada à realidade espacial (riscos físicos, químicos e biológicos) seria deficitária para o atendimento do princípio-guia da dignidade da pessoa humana.

Os elementos do meio ambiente do trabalho são formados pelo ambiente, técnica e o homem (Maranhão, 2017, p. 103).

O ambiente é o local da prestação de serviços, englobando a natureza e a construção humana (Maranhão, 2017, p. 103).

A técnica corresponde ao emprego de tecnologia ou conjunto de ações para o atingimento do fim desejado. Na expressão de Miguel Reale (2002, p. 382) “*Técnica* é o momento de aplicação, o momento ‘econômico’ da atividade teórica.”

Como explica Miguel Reale (2002, p. 266), a técnica versa sobre os meios pois trata de equacionar os meios ao resultado desejado, deixando livre a escolha dos fins.

Em sintonia com esse pensamento, Guilherme Guimarães Feliciano (2005, p. 283), salienta que técnica é “[...] a formulação pragmática de

ação para o alcance de um fim particular preestabelecido. Não tem carga axiológica imanente e tampouco dimensão teleológica própria [...]”.

Por fim, o homem é a figura central desses elementos conjugados. O homem investido da figura de trabalhador que anima os outros dois elementos e ao agir (trabalhar) faz surgir o meio ambiente do trabalho (Maranhão, 2017, p. 104).

Nesse sentido merece transcrição a preciosa lição de Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007, p. 43-44) pela forma didática com que enfrentou a questão:

O ato de trabalhar é a característica essencial do meio ambiente do trabalho. Um trabalhador da área das Artes Cênicas tem, como seu principal meio ambiente de trabalho, um teatro. Todavia, o prédio onde se acha instalado o teatro, considerado individualmente, não constitui seu meio ambiente de trabalho. Poderá o teatro, nessa hipótese, ser considerado integrante do meio ambiente artificial (urbano ou construído). A partir do momento, porém, em que o trabalhador iniciar suas atividades (ensaios, representação de uma peça teatral), o elemento espacial conjugar-se-á com a atividade laboral, numa dinâmica que denominamos *meio ambiente de trabalho*.

A ideia de meio ambiente de trabalho está centralizada na pessoa do trabalhador. No momento em que uma orquestra executa a “Bachianas n. 4”, de Heitor Villa-Lobos, num determinado teatro, temos ali uma manifestação cultural protegida pelo art. 216 da Constituição Federal, isto é, uma modalidade de *meio ambiente cultural*. Esse ambiente cultural (sob a perspectiva da plateia) é também um ambiente de trabalho (sob a perspectiva dos músicos da orquestra), mas dificilmente seria possível sustentar, por exemplo, que um espectador que resolvesse comparecer horas antes ao teatro para presenciar os preparativos na instalação da iluminação estaria, de fato, usufruindo dos valores de um determinado meio ambiente cultural.

[...]

Um seringueiro da Amazônia está, sem sombra de dúvida, imerso naquilo que denominamos de meio ambiente natural. Ora, esse ambiente natural, no momento em que ele exerce sua faixa diária, é também seu ambiente de trabalho.

Se o aspecto dinâmico - o ato de trabalhar - é o elemento caracterizador do meio ambiente do trabalho, então as normas de

Direito Ambiental do Trabalho haverão de se ocupar da qualidade do conjunto de fatores que afetam a saúde física e psíquica do trabalhador e não meramente do espaço físico, estaticamente considerado, onde ele desenvolve suas atividades laborais.

Enfim, o meio ambiente não é apenas o local na qual o trabalhador executa sua atividade profissional, ou seja, não é apenas o entorno mas sim o resultado dos fatores acima citados:

Isso não quer dizer, por óbvio, que a simples presença do ser humano, *de per se*, tem o condão de revelar uma condição ambiental. Como pensamos ter deixado claro em linhas transatas, meio ambiente não é o cenário que nos envolve, mas, em verdade, a resultante concreta de uma dinâmica interação dos múltiplos e complexos fatores naturais e sociais que compõem esse cenário. Nesse diapasão, o “ser sistêmico” só se revela quando a dimensão humana se traduz em inarredável fator compositivo de uma intrincada e específica dimensão jurídica ambiental (Maranhão, 2017, p. 106).

Com essa preocupação de oferecer um conceito que conjugue todos esses elementos Ney Maranhão define meio ambiente do trabalho como:

[...] a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo (Maranhão, 2017, p. 126).

Uma vez considerados os elementos formadores do meio ambiente do trabalho e seu conceito, avança-se para considerar a quem titulariza o bem jurídico a fim de determinar que é protegido pelo direito.

O bem jurídico tutelado é a saúde e segurança do trabalhador.

O caput do art. 225 da CF/1988 assegura a todos o meio ambiente equilibrado.

A referida norma prevê que o direito ao meio ambiente é de todos sem distinção de qualquer natureza. É um direito difuso caracterizado pela titularidade indeterminável e integra o patrimônio de toda coletividade.

Os direitos difusos são transindividuais, de natureza indivisível,

cujos titulares são pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, conforme inciso I do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor.

Os direitos coletivos são transindividuais, de natureza indivisível, cujo titular é grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base, conforme inciso II do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor.

A diferença entre os direitos difusos e coletivos é a possibilidade de determinar a titularidade desses direitos. No direito difuso os beneficiários são indeterminados ou indetermináveis ao passo que no direito coletivo o grupo beneficiário é facilmente identificável.

Assim, a proteção conferida pelo inciso XXII do art. 7º e art. 225 da CF/1988 não faz qualquer distinção entre o empregado com vínculo empregatício e os demais trabalhadores.

Todos os trabalhadores são titulares do direito ao meio ambiente do trabalho seguro.

Colhe-se nesse sentido a lição de Raimundo Simão de Melo (2013, p. 29):

A definição acima é das mais abrangentes, pois não se limita a tratar do assunto apenas em relação ao trabalhador classicamente conhecido como aquele que ostenta uma carteira de trabalho assinada. Isso é muito importante e está dentro do contexto maior assecuratório do meio ambiente equilibrado para todos, como estabelece a Constituição (art. 225, caput), uma vez que a definição geral de meio ambiente abarca todo cidadão, e a de meio ambiente do trabalho, todo trabalhador que desempenha alguma atividade, remunerada ou não, homem ou mulher, celetista, autônomo ou servidor público de qualquer espécie, porque realmente todos receberam a proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida.

No mesmo sentido é o magistério de Arion Sayão Romita (2005, p. 384):

Quando se pensa em meio ambiente do trabalho, cogita-se de um espaço no qual atuam trabalhadores em geral, pouco importando a empresa a que vinculados mediante relação de emprego formal. Se a empresa contratante entrega serviços a serem executados em seu estabelecimento pela empresa subcontratada, os empregados desta

têm direito à salubridade do meio ambiente de trabalho, tanto quanto os empregados da empresa tomadora. Afinal, os riscos ambientais são os mesmos, para uns e para outros. A prática revela que nem sempre a empresa contratante dispensa aos empregados da subcontratada os mesmos cuidados com o meio ambiente de trabalho, tal como procede em relação a seus próprios empregados, mediante atitude ética e juridicamente reprovável. Se os riscos ambientais são os mesmos para todos, não se justifica tratamento desigual dado a trabalhadores submetidos às mesmas condições de meio ambiente. A empresa tomadora, em caso de exteriorização dos serviços, será responsabilizada pelos danos causados aos empregados da fornecedora pelo meio ambiente insalubre.

Com efeito, a ordem jurídica ao tutelar o meio ambiente do trabalho não fez qualquer distinção entre trabalhadores com vínculo empregatício e aqueles sem vínculo. E não poderia ser diferente pois o escopo teleológico da norma é de forma direta proteger a saúde e a segurança do trabalhador e em última instância dar concretude ao princípio-guia da dignidade da pessoa humana.

Em outras palavras, o bem jurídico tutelado é a vida do trabalhador assim considerado o homem que pratica o ato de trabalhar. Diferenciar a classe de trabalhadores com vínculo daqueles sem vínculo, restringindo a proteção do meio ambiente do trabalho apenas aos primeiros seria uma odiosa discriminação injusta e conferiria proteção insuficiente ao bem jurídico tutelado.

Por isso, a tutela jurídica deve focar de forma sistêmica o meio ambiente do trabalho, conjugando fatores naturais e humanos, considerar os fatores de riscos (condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais), alcançar o ser humano independente do seu status justrabalhista, ou seja, independente de haver relação de emprego dotada de subordinação jurídica e, por fim, salvaguardar a sadia qualidade de vida (Maranhão, 2017, p. 126).

3 Evolução histórica da greve

As Constituições de 1824 e de 1891 não trataram da greve.

O silêncio dessas constituições decorre da influência do liberalismo político que as norteou. Guiadas pela ideia da abstenção estatal e da soberania da liberdade as referidas constituições não versavam sobre qualquer direito social. Somente a partir do século XX é que o legislador

influenciado pelo Estado Social preocupou-se em constitucionalizar os direitos sociais, inclusive a greve.

Mas é curioso que o Código Penal de 1890 (Decreto n. 847, de 11/10/1890) tivesse criminalizado a greve.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 536) nosso Código Penal havia sido influenciado pelo Código Penal da Itália de 1889. Ele acrescenta que a proibição não se manteria por muito tempo pois logo seria percebida a incoerência de se conferir um tratamento penal quando o princípio político da greve era liberal.

O Decreto n. 1.162, de 12/12/1890, punia apenas a violência no exercício da greve e não a greve em si mesma.

Nos anos 30 em razão da índole política da Revolução de 1930 a greve passa a se submeter a critérios restritivos e corporativistas (Nascimento, 2015, p. 537).

A ideia de conflito entre grupos sociais e possibilidade de autocomposição são rechaçadas pelo corporativismo.

Além disso, há hipertrofia do Estado que controla todos os aspectos da vida dos indivíduos, inclusive as relações de trabalho por meio do poder normativo.

O art. 139 da Constituição de 1939 proibia a greve e o lockout por serem considerados antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Sob a inspiração do corporativismo italiano outros diplomas legais refratários à greve foram promulgados: Decreto-lei n. 431/1938 que tratava da segurança nacional considerava crime o incitamento de funcionários públicos à greve; Decreto n. 1.237/1939, que se transformou no art. 722 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecia punição ao empregado que, coletivamente e sem prévia autorização do Tribunal do Trabalho, abandonasse o serviço ou desobedecesse decisão judicial; artigos 200 e 201 do Código Penal de 1940 que puniam a violência contra coisa e pessoa em razão de greve e tipificava a paralisação de trabalho seguida de perturbação da ordem pública ou contrária ao interesse coletivo (Nascimento, 2015, p. 537).

Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 538) bem observa que o resultado desse quadro político foi o enfraquecimento dos direitos coletivos mantidos sob o rigor de uma legislação antidemocrática ao passo que os direitos individuais dos trabalhadores experimentaram uma expansão inicial por meio dos decretos por profissões e depois com a CLT.

Na Conferência de Chapultepec realizada de 21 de fevereiro a 8 de

março de 1945 as nações americanas, incluindo o Brasil, aprovaram a recomendação favorável ao reconhecimento do direito de greve. A partir desse impulso no plano internacional o Brasil aprovou o Decreto-lei n. 9.070/1946 que autorizava a greve nas atividades acessórias (Nascimento, 2015, p. 538).

Sob a influência democrática do pós-guerra a greve passou a ser considerada como um direito no art. 158 da Constituição de 1946. Mas o Decreto-lei n. 9.070/1946 limitava o exercício do direito de greve depois de esgotados os meios legais para solução da controvérsia (Nascimento, 2015, p. 538).

Na sequência dos diplomas legais a lei seguinte que tratou da greve foi a Lei n. 4.330/1964. Essa lei estabelecia condições para a greve em atividades essenciais. Na Constituição de 1967 foi reconhecido o direito de greve (inciso XXI do art. 158) mas foi proibida a greve nos serviços públicos e nas atividades essenciais (§ 7º do art. 157). A Lei de Segurança Nacional (Lei n. 6.620/1978) previa punições àqueles que incitassem a paralisação de serviço público e atividades essenciais. O art. 6º do Decreto-lei n. 1.632/1978 previa punição para os servidores públicos. Essa proibição foi estendida aos servidores celetistas das autarquias e órgãos da Administração direta (Lei n. 6.158/1978) e aos empregados das sociedades de economia mista (Lei n. 6.128/1974) (Nascimento, 2015, p. 538).

Em meio à conjuntura de demanda por abertura política no país verificou-se um progressivo aumento das greves no período de 1978 a 1984 e o auge no período de 1985 a 1989¹. Muitas dessas greves atingiam o serviço público e atividades essenciais. Esse cenário revelou a falta de aderência social da Lei n. 4.330/1964 e do Decreto-lei n. 1.632/1978.

No atual cenário de redemocratização a Constituição Federal de 5/10/1988 não conceituou greve mas consignou expressamente no seu artigo 9º o direito de greve e atribuiu exclusivamente aos trabalhadores o poder de decidir a oportunidade de exercê-lo e os interesses por meio dele a serem defendidos.

Por fim, a Lei n. 7.783/1989 regulamentou o exercício do direito de greve, conceituando-a e estabelecendo seus limites.

1 Eduardo Garuti Noronha (2009, p. 119-168) ao estudar a fenomenologia do ciclo brasileiro de greves explica que o primeiro grande ciclo de greves durou cerca de 20 anos e está subdividido em três fases: a primeira de expansão (1978-1984); a segunda, de explosão das greves (1985-1992) e a terceira, de resistência e declínio do ciclo (1993-1997). Em suma, ele indica as três fases de um ciclo: ascensão, auge e declínio. E associa cada uma delas com as mudanças políticas e econômicas ocorridas ao longo do processo de transição política do país.

4 Conceito de greve ambiental

A greve é um direito fundamental instrumental pois sua importância não se esgota em si mesmo. Trata-se de um último recurso disponibilizado pela Constituição Federal à classe trabalhadora para a concretização de seus direitos (Silva, 2022, p. 307).

A instrumentalidade desse direito é extraída do caput do art. 9º da CF/1988 que faz remissão quanto aos interesses dos trabalhadores a serem defendidos por meio da greve (Medeiros; Costa, 2021, p. 546).

Após o esgotamento da negociação ou diante da recusa do empregador em abrir negociação os trabalhadores socorrem-se do direito de greve.

É uma espécie de autotutela na qual os trabalhadores paralisam a prestação de serviço com o fim de obterem uma pretensão atendida pelo empregador.

A par da greve há poucas espécies de autotutela que são admitidas no direito. Isso porque o Estado Moderno foi concebido como garantidor dos direitos individuais. Ao mesmo tempo em que deve se abster de intervenções indevidas nas liberdades públicas deve também impedir que esses mesmos direitos sejam afligidos por terceiros.

Por isso, por força da Constituição, o Estado detém o monopólio da força, impedindo em regra o particular de obter a satisfação de sua pretensão pela força. Somente ao Estado – que fica adstrito à lei – é permitido exercer a força.

Assim se dá porque no Estado Democrático de Direito há a submissão da força à lei. Enquanto no estado despótico há supremacia da força, no Estado Democrático de Direito há a supremacia da lei:

A diferença fundamental entre as duas formas antitéticas de regime político, entre a democracia e a ditadura, está no fato de que somente num regime democrático as relações de mera força que subsistem, e não podem deixar de subsistir onde não existe Estado ou existe um Estado despótico fundado sobre o direito do mais forte, são transformadas em relações de direito, ou seja, em relações reguladas por normas gerais, certas e constantes, e, o que mais conta, preestabelecidas, de tal forma que não podem valer nunca retroativamente. A consequência principal dessa transformação é que nas relações entre cidadãos e Estado, ou entre cidadãos entre si, o direito de guerra fundado sobre a autotutela e sobre a máxima “Tem razão quem vence” é substituído pelo direito de paz fundado sobre a

heterotutela e sobre a máxima “Vence quem tem razão”; e o direito público externo, que se rege pela supremacia da força, é substituído pelo direito público interno, inspirado no princípio da “supremacia da lei” (rule of law) (Bobbio, 1999, p. 96-97).

Mas há exceções em diversas passagens no nosso ordenamento jurídico. Isso ocorre porque o Estado não é dotado de ubiquidade de modo que não pode garantir satisfatoriamente os direitos e reprimir de forma eficiente toda e qualquer lesão ou ameaça a direito.

Com isso, o legislador num exercício de ponderação de valores decidiu arrefecer a intensidade do monopólio da força estatal para contemplar outros valores que considerou mais importantes em dadas situações específicas.

Os incisos I e II do art. 188 do Código Civil (CC/2002) admitem a legítima defesa e o exercício regular de um direito e a deterioração de coisa alheia, ou a lesão, a pessoa a fim de remover perigo iminente, respectivamente.

O desforço necessário na legítima defesa da posse está previsto no art. 1.210 do CC/2002.

E os artigos 1.469 e 1.470 do CC/2002 admitem àqueles que fornecem serviço de hospedaria e locação o poder de reter os bens dos consumidores, fregueses, rendeiro ou inquilino em quantia suficiente para satisfação da dívida decorrente da locação.

O direito de retenção também é uma forma de autotutela. Identifica-se o direito de retenção no adimplemento das obrigações (art. 319 do CC/2002); na compra e venda com reserva de domínio (art. 527 do CC/2002); na locação de coisas (parágrafo único do art. 571 e art. 578 do CC/2002); no depósito voluntário (art. 633 e caput do art. 644 do CC/2002); no mandato (artigos 664 e 681 do CC/2002); na comissão (art. 708 do CC/2002); no transporte de pessoas (§ 3º do art. 740 e 742 do CC/2002); como um dos efeitos da posse com relação às benfeitorias (artigos 1.219 e 1.220 do CC/2002); no penhor (inciso II do art. 1.433 e parágrafo único do art. 1.455 do CC/2002); e na anticrese (art. 1.423, § 2º do art. 1.507 e § 1º do 1.509 do CC/2002) (Pinheiro; Silva; Mendes, 2010).

No campo do direito penal a legislação criminaliza uma das formas de autotutela, qual seja, o exercício arbitrário das próprias razões tipificado no art. 345 do Código Penal.

Mas há exceções também na esfera penal em que é admitida a autotutela. Configuram excludentes de ilicitude a legítima defesa,

estado de necessidade e o estrito cumprimento do dever legal ou o exercício regular de direito previstos nos artigos 23, 25 e 25 do Código Penal.

A greve e o lockout são exemplos de autodefesa no direito do trabalho. A primeira é permitida enquanto o segundo é vedado no ordenamento jurídico brasileiro (art. 17 da Lei n. 7.783/1989).

O direito de greve está previsto no art. 9º da CF/1988 e é regulamentado pela Lei n. 7.783/1989.

O art. 2º da referida lei define a greve como a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços a empregador.

Para Luciano Martinez (2022, p. 1200) a greve é:

[...] um direito fundamental que legitima a paralisação coletiva de trabalhadores realizada de modo concertado, pacífico e provisório, como instrumento anunciado de pressão para alcançar melhorias sociais ou para fazer com que aquelas conquistas normatizadas sejam mantidas e cumpridas.

Quanto à sua natureza jurídica, Sergio Pinto Martins (2022, p. 1282) sustenta que a greve é um direito subjetivo do trabalhador, pois cabe a cada trabalhador decidir sobre exercê-lo, mas tem dimensão coletiva pois somente poderá ser exercido coletivamente.

Observa-se que o legislador definiu o direito de greve a partir de seus atributos (Martinez, 2022, p. 1200).

O exercício do direito de greve é assegurado ao trabalhador subordinado e ao avulso pois este último tem igualdade de direitos em relação ao trabalhador com vínculo empregatício nos termos do inciso XXXIV do art. 7º da CF/1988 (Martins, 2022, p. 1281).

Deve haver suspensão do trabalho para ficar caracterizada a greve. A demora na prestação de serviços ou a "operação tartaruga" não caracteriza greve pois não há suspensão da prestação de serviços (Martins, 2022, p. 1200).

A suspensão deve ser coletiva. Embora a greve seja um direito individual, deve ser exercido apenas coletivamente.

Segundo Sergio Pinto Martins (2022, p. 1200) a suspensão individual da prestação de serviços poderá autorizar dispensa por justa causa.

A suspensão deve ser temporária pois a suspensão por prazo indeterminado poderá configurar abandono de emprego nos termos da alínea "i" do art. 482 da CLT (Martins, 2022, p. 1200).

O movimento deve ser pacífico pois eventual violência contra pessoas ou coisas será considerado ato ilícito tanto no plano da responsabilidade civil, trabalhista e até mesmo penal (art. 15 da Lei n. 7.783/1989).

É importante destacar que a greve não se destina exclusivamente à defesa restrita de direitos tipicamente trabalhistas, mais precisamente àqueles direitos com expressão monetária imediata a exemplo dos salários. O alcance do direito previsto no art. 9º da CF/1988 abrange outros direitos de natureza social e ambiental, conforme magistério de Arnaldo Lopes Sússekind (1993, p. 37) e Raimundo Simão de Melo (2017, p. 40-41).

Seguem-se alguns conceitos de greve ambiental oferecidos pela doutrina.

Para Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2022, p. 754)

A greve é um instrumento constitucional de autodefesa conferido ao empregado, a fim de que possa reclamar a salubridade do seu meio ambiente do trabalho e, portanto, garantir o direito à saúde.

Já Raimundo Simão de Melo (2017, p. 123) ao definir a greve ambiental destaca que a paralisação pode ser individual ou coletiva:

a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador.

O autor acima citado (2017, p. 123) sustenta que do ponto de vista filosófico o instituto da greve foi concebido como fenômeno coletivo. Mas especificamente a greve ambiental, segundo ele, pode ser uma paralisação individual quando houver risco grave e iminente no local de trabalho em conformidade com o § 2º do art. 229 da Constituição do Estado de São Paulo (1989):

Artigo 229 - Compete à autoridade estadual, de ofício ou mediante denúncia de risco à saúde, proceder à avaliação das fontes de risco no ambiente de trabalho e determinar a adoção das devidas providências para que cessem os motivos que lhe deram causa.

§1º - [...]

§2º - Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo

de quaisquer direitos, até a eliminação do risco.

§3º - [...]

§4º - [...]

No mesmo sentido entende Mariella Carvalho de Farias Aires (2008, p. 148):

E em se tratando de direito de greve ambiental, com muito mais razão, apenas um único trabalhador pode ser titular do direito quando se recusa a continuar trabalhando em um meio ambiente do trabalho, que ofereça risco real e grave, atual ou iminente à sua saúde ou à sua segurança, pois, em última análise, ele estaria reivindicando mais do que um meio ambiente do trabalho saudável e seguro, estaria defendendo seu direito à vida. E, em virtude da importância do direito aqui defendido, não se justifica a necessidade de espera da manifestação do sindicato para que se possa falar e existência do direito de greve.

Em abono a esse entendimento cita-se a lição de Georzenor de Sousa Franco Filho e Perlla Barbosa Pereira Maués (2020, p. 508-514):

Por conta disto, surge uma mudança de paradigma do que outrora se entendia por “greve”, não sendo mais compreendido como sendo apenas um direito individual cujo exercício somente poderia ser consagrado através da coletividade, e sim como um direito transindividual que poderá ser exercido de forma tão somente individual, desatrelando ao dogma da necessidade da formação do ente coletivo para que se possa de fato exercer o direito à greve, consagrado e nossa Constituição.

[...]

Com isso, supera-se a problemática conceitual e admite-se a extensão conceitual de Greve Simples para Greve Ambiental Trabalhista, destacando que o termo greve já não pode mais ser admitido apenas como ação coletiva de trabalhadores, tendo em vista seu perfeito cabimento, em condições excepcionais e verdadeiramente atípicas, na modalidade individual.

Para Georzenor de Sousa Franco Filho e Perlla Barbosa Pereira Maués (2020, p. 515-516) um dos fundamentos normativos para a greve ambiental individual seria o art. 13 e a alínea “f” do art. 19 da

Convenção n. 155 da OIT promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994 que foi substituído pelo Decreto n. 10.088/2019 o qual consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo acerca das promulgações das convenções da OIT.

Cita-se, ainda, o magistério de Alexandre Alliprandino Medeiros e Maurício Evandro Campos Costa (2021, p. 552) que defendem o exercício do direito de greve de forma individual como forma de realizar os princípios da prevenção e da precaução:

Defender a existência da possibilidade de uma greve individual, ainda que fundamentada na violação de um direito à sanidade ambiental laboral, sugere, por assim dizer, certa desnaturação da concepção clássica do instituto da greve. Há, todavia, utilidades práticas importantes a legitimarem esse posicionamento, que é, além da chamada de atenção para uma questão que pode até consubstanciar risco para outros trabalhadores, garantir a proteção legal atinente à impossibilidade da resolução do contrato de trabalho do grevista e mesmo a utilidade de dar concretude aos Princípios da Prevenção e Precaução.

Frise-se, além do mais, que a admissão da possibilidade dessa greve individual somente faria convergir para o sujeito titular do direito a ação material real para a salvaguarda de um direito que, ontologicamente, já é seu. Na prática, não é algo que causa tantos transtornos assim, pelo menos sob o pressuposto de um exercício responsável do direito (sem abusos).

Mas há também sólidos entendimentos acerca da impossibilidade do exercício do direito de greve de forma individual.

Para Mauricio Godinho Delgado (2023, p. 1643) a greve é um movimento coletivo razão pela qual paralisações individuais não são greves:

O primeiro traço é claro: a greve diz respeito a movimento necessariamente coletivo, e não de caráter apenas individual. Sustações individualizadas de atividades laborativas, ainda que formalmente comunicadas ao empregador como protesto em face de condições ambientais desfavoráveis na empresa, mesmo repercutindo entre os trabalhadores e respectivo empregador, não constituem, tecnicamente, movimento paredista. Este é, por definição, conduta de natureza grupal, coletiva.

Já Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013, p. 117-118) ressaltam que o aspecto da pressão social da greve que somente tem eficácia quando realizada pela via coletiva:

Ora, não se pode confundir o direito individual de se abster legitimamente ao trabalho – por razões econômicas ou ambientais – com o instrumento de pressão que busca atingir resultado concreto, em decorrência do convencimento da parte confrontada. Ou seja, toda greve tem objetivo: pressionar o empregador por mudanças. A ação individual, ainda que embasada em direito legítimo, não surte, em termos práticos, os mesmos efeitos da paralisação coletiva.

[...]

A greve ambiental está consolidada como instituto do direito ambiental do trabalho. A greve ambiental é um direito individual de exercício coletivo. Em síntese, o direito do trabalhador de não ter sua incolumidade física e psíquica posta em risco grave ou iminente pode ser exercido de forma individual; todavia, tal prática não poderá ser considerada greve. Neste caso, ter-se-ia apenas o *jus resistendae* do empregado. O exercício coletivo do direito individual de abstenção ao trabalho, como meio de pressão ao empregador para que adote medidas protetoras do meio ambiente do trabalho, é que enfeixa, corretamente, o conceito de greve ambiental.

Na jurisprudência também se identifica a posição favorável a considerar a greve como movimento de paralisação apenas coletiva e não individual:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE – MOVIMENTO PARELISTA – CARACTERIZAÇÃO - A greve diz respeito a movimento necessariamente coletivo, e não de caráter apenas individual. Sustações individualizadas de atividades laborativas, ainda que formalmente comunicadas ao empregador como protesto em face de condições ambientais desfavoráveis na empresa, mesmo repercutindo entre os trabalhadores e respectivo empregador, não constituem, tecnicamente, movimento paralista. Este é, por definição, conduta de natureza grupal, coletiva. A suspensão da execução dos serviços de alguns trabalhadores avulsos, sob o comando de um supervisor sindical, por algumas horas e em dias alternados, não caracteriza a eclosão de movimento

grevista da categoria profissional. Recurso ordinário desprovido. (RODC-16800-18.2004.5.01.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13/06/2008).

Neste trabalho conclui-se que não é possível o exercício do direito de greve de forma individual.

A greve é um direito individual pois cabe a cada trabalhador deliberar sobre a conveniência e oportunidade de exercê-lo. Mas seu exercício concreto somente ocorre de forma coletiva. Do ponto de vista histórico a força da greve reside na consciência da categoria profissional e convergência de interesses, desaguando na ampla adesão da coletividade de trabalhadores. Admitir a greve individual desnaturaria esse instituto construído organicamente. A definição jurídica da greve e a sua positivação nos ordenamentos jurídicos representou apenas o reconhecimento de um fato social. Não parece produtivo alterar de forma artificial o seu conceito, mormente porque toda a arquitetura jurídica levou em consideração a característica coletivista do exercício do direito de greve.

Logo, a greve ambiental é um instrumento de autodefesa da coletividade dos trabalhadores cuja finalidade é assegurar na sua dimensão imediata um ambiente de trabalho seguro e saudável e numa dimensão mediata proteger a vida e a dignidade do trabalhador.

5 A paralisação individual por motivo de preservação à saúde e segurança do trabalhador

Caso o trabalhador individualmente considerado seja submetido a grave risco no meio ambiente de trabalho poderá rescindir o contrato com supedâneo na alínea "c" do art. 483 da CLT hipótese esta que admite a rescisão indireta do contrato de trabalho quando o trabalhador correr perigo manifesto de mal considerável.

Mas se desejar permanecer no emprego poderá interromper a prestação de serviços.

Como já foi visto, a interrupção individual não será considerada greve. Ainda que a insurgência contra as condições de trabalho parta de um único trabalhador o tema é merecedor de tutela satisfatória.

Na hipótese em que apenas um único trabalhador denuncie precárias condições de trabalho que coloquem em risco sua saúde e segurança poderá ele interromper a prestação de serviço.

Todavia, essa interrupção imediata não será considerada greve ambiental mas sim legítimo direito de resistência (*jus resistantiae*).²

O direito de resistência decorre do princípio da legalidade na aceção privada previsto no inciso II do art. 5º da CF/1988 que preconiza que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (Diniz, 2009, p. 105).

No plano infraconstitucional o direito de resistência consistente na recusa a cumprir ordem ilícita consiste em exercício regular de direito previsto no art. 187 e inciso I do art. 188 do CC/2002 (Delgado, 2023, p. 805).

Cumpra observar que as normas definidoras dos direitos e garantias individuais têm aplicação imediata nos termos do § 1º do art. 5º da CF/1988.

Mas a Constituição Federal não é expressa acerca da horizontalização dos direitos fundamentais, ou seja, não menciona a aplicação direta ou indireta dos direitos fundamentais nas relações privadas.

Ocorre que a doutrina e a jurisprudência nacional adotaram o entendimento segundo o qual os direitos fundamentais surtem efeitos nas relações privadas. Esse entendimento tem supedâneo na doutrina e jurisprudência alemãs que a partir do caso Luth (de 15 de janeiro de 1958) trataram pioneiramente da eficácia dos direitos fundamentais nas relações horizontais, conforme magnífico artigo de Simone Barbosa de Martins Mello (2011, p. 690-691).

Ingo Wolfgang Sarlet (2011, p. 365-366) em obra de fôlego justifica a eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas a partir de uma interpretação do § 1º do art. 5º da CF/1988:

Diversamente do que enuncia o art. 18/1 da Constituição Portuguesa, que expressamente prevê a vinculação das entidades públicas e privadas aos direitos fundamentais, a nossa Lei Fundamental, neste particular, ficou silente na formulação do seu art. 5º, § 1º, limitando-se a proclamar a imediata aplicabilidade das normas de direitos fundamentais. A omissão do Constituinte não significa, todavia, que os poderes públicos (assim como os particulares) não estejam vinculados pelos direitos fundamentais. Tal se justifica pelo fato de

2 O direito de resistência na lição de Maria Helena Diniz (2009, p. 104) não seria um ataque à autoridade mas sim uma proteção à ordem jurídica. Ela argumenta que se o poder desprezar a ideia de direito, seria legítima a resistência a esse poder. Mas ela ressalta que essa injustiça teria que ser manifesta, intolerável e irremediável. Acrescenta que no inciso II do art. 5º da CF/1988 haveria uma garantia implícita de resistência à ilegalidade.

que, em nosso direito constitucional, o postulado da aplicabilidade imediata das normas de direitos fundamentais (art. 5º, § 1º, da CF) pode ser compreendido como um mandado de otimização de sua eficácia, pelo menos no sentido de impor aos poderes públicos a aplicação imediata dos direitos fundamentais, outorgando-lhes, nos termos desta aplicabilidade, a maior eficácia possível. Assim, por exemplo, mesmo em se tratando de norma de eficácia inequivocamente limitada, o legislador, além de obrigado a atuar no sentido da concretização do direito fundamental, encontra-se proibido (e nesta medida também está vinculado) de editar normas que atentem contra o sentido e a finalidade da norma de direito fundamental. Também no direito lusitano se parte do pressuposto de que o art. 18/1 da CRP assume a função de reforçar o caráter vinculante das normas de direitos fundamentais, que ressalta o dever específico dos poderes públicos de respeitar e promover os direitos fundamentais.

O STF no julgamento do RE 201819/RJ albergou o entendimento segundo o qual os direitos humanos fundamentais têm aplicação direta tanto nas relações públicas (eficácia vertical) quanto nas relações privadas (eficácia horizontal).

E o TST também se posicionou favoravelmente à eficácia direta e horizontal dos direitos humanos fundamentais no julgamento do RR 105500-32.2008.5.04.0101.

Como o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e sadio é um direito humano fundamental – previsto no inciso XXII do art. 7º, inciso VIII do art. 200 e caput do art. 225 da CF/1988 – tem-se sua aplicação direta e imediata nas relações de trabalho.

Mesmo porque nas situações envolvendo o meio ambiente do trabalho aplicam-se os princípios da prevenção e da precaução.

Ingo Wolfgang Sarlet e Tiago Fensterseifer (2022, p. 280) explicam que o princípio da prevenção aplica-se a situações nas quais se tem conhecimento completo sobre os efeitos de determinada técnica e em razão do potencial lesivo já diagnosticado. Por isso, é aplicado para evitar danos já conhecidos. O princípio da precaução visa regular o uso de técnicas sob as quais não há um domínio seguro dos seus efeitos. Busca evitar a concretização de um dano diante de um risco incerto sobre o qual não há conhecimento científico adequado para assimilar a complexidade dos fenômenos ecológicos e os efeitos negativos de determinada técnica ou substância empregada (Sarlet; Fensterseifer, 2022, p. 280-283).

Ainda que não se trate de greve ambiental praticada por uma coletividade de trabalhadores na hipótese de paralisação individual a conduta do trabalhador também estará amparada pelos referidos princípios (Araújo; Yamamoto, 2017, p. 298-299).

Por isso, caso um trabalhador enfrente uma situação de risco grave ou iminente poderá recusar-se a trabalhar, uma vez que é titular do direito humano fundamental a um meio ambiente do trabalho sadio, direito este oponível tanto ao Estado (eficácia vertical dos direitos humanos fundamentais) quanto ao particular (eficácia horizontal dos direitos humanos fundamentais). Até que o empregador ou tomador de serviços regularize as condições ambientais de trabalho, o trabalhador poderá interromper a prestação de serviços com base no direito de resistência (art. 13 e alínea "f" do art. 19 da Convenção n. 155 da OIT).

Nesse caso não estará configurado o abandono de emprego desde que o trabalhador comunique o empregador ou tomador de serviços acerca dos motivos da interrupção da prestação de serviços³. Também não se caracterizará insubordinação ou indisciplina pois o trabalhador estará exercendo regularmente um direito e o exercício regular de um direito é excludente de ilicitude (inciso I do art. 188 do CC/2002).

O direito de propriedade do empregador ou tomador de serviços não pode ser invocado para submeter o trabalhador a condições de risco durante o exercício do trabalho. É oportuna a lição de Guilherme Guimarães Feliciano (2005, p. 363) no sentido de que "[...] o direito subjetivo privado do empregador (direito de propriedade) é inoponível ao direito subjetivo público dos trabalhadores a um sadio meio ambiente do trabalho".

Como se observa, ao não se reconhecer a condição de greve para a paralisação individual não se divisa qualquer restrição indevida a direito humano fundamental do trabalhador.

Poderia ser aventado suposto prejuízo ao trabalhador que ao paralisar sua atividade de forma individual não estaria ao abrigo do parágrafo único do art. 7º da Lei n. 7.783/1989 pois esta regra que impediria a rescisão dos contratos albergaria apenas os trabalhadores em greve. Como a paralisação individual não seria greve na acepção jurídica do termo, o empregador poderia rescindir o contrato de

3 Mais adiante será explicado que especificamente nas greves ambientais os contratos de trabalho ficam interrompidos nos termos do art. 13 e alínea "f" do art. 19 da Convenção n. 155 da OIT o que difere das greves típicas nas quais os contratos são suspensos por força do caput do art. 7º da Lei n. 7.783/1989.

trabalho do trabalhador que paralisa suas atividades de forma individual.

Esse raciocínio está incorreto. Aquele trabalhador que paralisa suas atividades de forma individual em razão de risco grave ou iminente à sua saúde ou segurança não pode ser dispensado do emprego durante a paralisação.

Há dois fundamentos que amparam o trabalhador que exerce o seu legítimo direito de resistência.

O primeiro diz respeito à incidência da regra prevista no art. 13 e na alínea “f” do art. 19 da Convenção n. 155 da OIT.⁴

Essas regras preveem a interrupção do contrato de trabalho no caso de paralisação da prestação de serviço em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde do trabalhador. Tais regras são mais favoráveis ao trabalhador do que àquela prevista no parágrafo único do art. 7º da Lei n. 7.783/1989 que versa sobre suspensão dos contratos em caso de greve. E essas regras não mencionam greve – e se referem ao trabalhador singular, o que permite concluir que alcançam tanto a paralisação coletiva quanto a individual.

O segundo fundamento que pode ser invocado numa ação individual ajuizada por trabalhador que tenha sido dispensado durante a paralisação individual motivada por risco à sua saúde e segurança é a vedação à dispensa discriminatória.

O direito a não-discriminação está previsto no caput e inciso I do art. 5º da CF/1988. É bem verdade que o parâmetro antidiscriminatório é encontrado em diversos dispositivos do texto constitucional como no inciso XXX e XXXI do art. 7º; inciso XLII do art. 5º; inciso IV do art. 3º, todos da CF/1988.

Pode-se, por isso, falar em princípio da não-discriminação assim definido por Mauricio Godinho Delgado (2023, p. 914): “[...] a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante.”

O legislador infraconstitucional editou a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995 na qual se veda expressamente qualquer prática discriminatória para acesso ao emprego ou sua manutenção.

A dispensa do trabalhador que paralisa individualmente suas atividades com o fim de preservar sua saúde e segurança frente a risco

4 No próximo item será examinado de forma mais detida a aplicação da Convenção n. 155 da OIT para os casos envolvendo o meio ambiente do trabalho e sua inserção no ordenamento jurídico brasileiro.

grave no ambiente de trabalho configura ato discriminatório. Isso porque essa conduta patronal visa intimidar não só aquele trabalhador que exerceu regularmente o seu direito de resistência mas também outros trabalhadores que porventura aderissem à paralisação.

O direito de propriedade, o direito potestativo de rescisão contratual e a própria autonomia privada da vontade devem ser interpretados e aplicados no caso concreto à luz do princípio da dignidade da pessoa humana denominado como princípio-guia do sistema jurídico por José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2008, p. 71).

Como efeito, a Carta Política de 5 de outubro de 1988 representa um novo paradigma valorativo a ser observado tanto nas relações públicas como privadas. Em outras palavras, a interpretação de qualquer instituto do direito público ou privado só pode ser feita à luz dos valores alçados à categoria de princípios fundamentais.

Por essa razão, o postulado da dignidade da pessoa humana fornece ao órgão julgador uma diretriz inafastável na aplicação e concretização de qualquer norma jurídica positivada.

Nesse sentido é o magistério de Ricardo Sayeg e Wagner Balera (2011, p. 127):

A dignidade da pessoa humana é um direito indisponível e, em decorrência, seu titular não tem como perdê-la, comissiva ou omissivamente, ainda que por ato voluntário. Habita no homem todo e em todos os homens um núcleo essencial, que lhe atribui valor por si e se expressa, juridicamente, no feixe indissociável, interdependente e multidimensional dos direitos humanos que, a rigor, há de ser observado, considerado, respeitado e concretizado pelo juiz. Agir com fraternidade e, se houver miséria, com misericórdia, é justamente reconhecer esse valor que todo homem carrega consigo.

Cabe acrescentar que na interpretação das regras constitucionais deve-se aplicar o princípio da máxima efetividade segundo o qual a uma norma constitucional deve ser atribuído o sentido que maior eficácia lhe dê (Canotilho, 2003, p. 1224).

Assim, a melhor interpretação que efetive o direito a não-discriminação é aquela que permite concluir que a dispensa em razão de paralisação individual do trabalhador é vedada pelo *caput* e inciso I do art. 5º da CF/1988 c/c art. 1º da Lei n. 9.029/1995.

Poderá o trabalhador vitimado pela dispensa discriminatória pleitear a reintegração ao emprego ou a percepção em dobro da remuneração

correspondente ao período de afastamento, conforme incisos I e II do art. 4º da Lei n. 9.029/1995.

Enfim, há tutela jurídica satisfatória para o trabalhador que exerce de forma individual seu direito de resistência, interrompendo a prestação de serviços até que seja garantida a sua saúde e segurança no ambiente de trabalho.

6 Parâmetros normativos para o exercício do direito de greve ambiental

A Convenção n. 155 da OIT foi promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994, incorporando-se ao ordenamento jurídico brasileiro. Posteriormente o Decreto n. 10.088/2019 consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo acerca das promulgações das convenções da OIT o que não implicou em alteração relevante.

A greve é regida pela Lei n. 7.783/1989. Mas a Convenção n. 155 da OIT ao versar sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho também trata de paralisação do trabalho.

Desse modo, afigura-se necessário o estabelecimento do status jurídico da referida norma internacional a fim de se resolver eventuais antinomias jurídicas que possam surgir na aplicação da legislação de regência da greve ambiental.

As convenções e recomendações são instrumentos normativos da OIT.

As convenções são fonte formal de direito equiparadas aos tratados. São normas internacionais que se sujeitam a um procedimento formal para serem incorporadas ao direito interno. São tratados multilaterais abertos pois os Estados-membros que não são seus signatários originais podem aderir. Uma vez ratificadas, incorporam-se ao ordenamento jurídico interno e, com isso, passam a gerar direitos subjetivos individuais (Süssekind, 2000, p. 181-182).

Já as recomendações e as convenções não ratificadas são fonte material de direito e como tal servem de inspiração e modelo para a legislação, instrumentos de negociação coletiva, laudos de arbitragem e soluções de conflitos coletivos. Não podem ser ratificadas pelos Estados-membros, motivo pelo qual não se incorporam ao ordenamento jurídico interno. Com isso, não geram direito subjetivo individual (Süssekind, 2000, p. 181-182).

Em relação à validade das normas internacionais em relação ao ordenamento jurídico interno há duas teorias.

A teoria dualista foi desenvolvida pelo jurista alemão Heinrich

Triepel e teve como seguidor e sistematizador Dionizio Anzilotti. Essa teoria parte do pressuposto da existência de dois sistemas jurídicos totalmente distintos pois têm fontes originárias diversas e suas normas têm destinatários diferentes. Esses sistemas não se confundem, não se superpõem, salvo nos casos de recepção da norma internacional pela norma nacional. Essa recepção dá-se por meio de lei ou outro ato normativo previsto no ordenamento jurídico interno. Com isso, não haveria conflito entre os ordenamentos jurídicos interno e norma internacional. Haveria apenas conflito entre as normas, mais precisamente a norma interna e a norma internacional internalizada, suscitado no interior do ordenamento jurídico interno. Esse conflito é resolvido segundo as regras internas previstas no seio do ordenamento jurídico em que se dá o referido conflito (Soares, 2002, p. 204).

Já a teoria monista foi formulada pelo jurista austríaco Hans Kelsen. Partia do pressuposto que as normas internas e internacionais constituiriam um único fenômeno normativo. Existiria um único sistema normativo no qual os ordenamentos jurídicos nacionais seriam parciais, integrando-se no ordenamento jurídico internacional. Com isso, as convenções e tratados internacionais, além do costume internacional, teriam vigência imediata nos ordenamentos jurídicos internos, sem a necessidade de qualquer ato formal de recepção. Mesmo para aqueles que sustentam a necessidade de um ato de internalização como a lei ou um ato complexo de cooperação entre os Poderes Executivo e Legislativo as ordens jurídicas seriam a mesma realidade normativa mas com particularidades para a sua criação (Soares, 2002, p. 204-205).

Em suma, para os dualistas há duas ordens jurídicas estanques, cada uma com âmbito de validade dentro de sua órbita, enquanto que para os monistas há apenas uma ordem jurídica que rege a comunidade internacional.⁵

5 Uma vez admitida a corrente monista, resta saber qual ordem jurídica prevalece em caso de conflito. Para o monismo nacionalista prevalece a ordem jurídica de cada Estado. Para o monismo internacionalista a unidade dá-se com a prevalência da ordem jurídica internacional. Mas Valerio Oliveira Mazzuoli (2016, p. 15) acrescenta mais uma posição que é o monismo internacionalista dialógico. Ele explica que o monismo internacionalista clássico defende a primazia da norma internacional sobre a norma interna de forma absoluta. Essa concepção não diferencia as normas internacionais pelo seu conteúdo. Assim, ele propõe um monismo internacionalista que transija quando a temática for os direitos humanos. Em suma, quando as normas interna e internacional versarem sobre direitos humanos o referido autor propõe que deveria haver um diálogo entre as fontes a fim de se escolher aquela que ofereça a melhor proteção no caso concreto. Ele denominou essa concepção de monismo internacionalista dialógico. Arnaldo Süssekind (2000, p. 74) sintetiza a diferença dessas concepções, explicando que para nos países que adotam a teoria dualista a eficácia do tratado depende da edição de norma interna. Por isso, o conflito entre a

A CF/1988 parece ter adotado a teoria monista haja vista as disposições contidas no inciso I do art. 49, §§ 1º e 2º do art. 5º, alínea “a” do inciso III do art. 105 e alínea “b” do inciso III do art. 102 (Jorge Neto; Cavalcante, 2015, p. 149-150).

No Brasil compete ao Presidente da República celebrar tratados, convenções e atos internacionais, os quais estão sujeitos a referendo do Congresso Nacional, conforme inciso I do art. 49 e inciso VIII do art. 84 da CF/1988.

No julgamento da medida cautelar reclamada na ADI 1480 MC o STF decidiu que havia uma paridade normativa entre os tratados internacionais e as leis ordinárias ao consignar que a Convenção 158 da OIT – que versa sobre a proteção do trabalhador contra despedida arbitrária ou sem justa causa – não atuaria como sucedâneo de lei complementar exigido pelo inciso I do art. 7º da CF/1988.

Segue abaixo trecho da ementa do referido julgado:

[...]

PARIDADE NORMATIVA ENTRE ATOS INTERNACIONAIS E NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS DE DIREITO INTERNO. - Os tratados ou convenções internacionais, uma vez regularmente incorporados ao direito interno, situam-se, no sistema jurídico brasileiro, nos mesmos planos de validade, de eficácia e de autoridade em que se posicionam as leis ordinárias, havendo, em consequência, entre estas e os atos de direito internacional público, mera relação de paridade normativa. Precedentes. No sistema jurídico brasileiro, os atos internacionais não dispõem de primazia hierárquica sobre as normas de direito interno. A eventual precedência dos tratados ou convenções internacionais sobre as regras infraconstitucionais de direito interno somente se justificará quando a situação de antinomia com o ordenamento doméstico impuser, para a solução do conflito, a aplicação alternativa

norma internacional e a norma interna será resolvido pelo critério cronológico de solução de antinomia jurídica. Nos países que adotam a teoria monista, mas não reconhecem a primazia da norma internacional, a vigência da ratificação do tratado revoga ou modifica as leis e demais atos normativos que forem com ele incompatíveis, salvo em se tratando de preceito constitucional; mas a lei posterior cessa a vigência no plano interno da norma internacional, sem embargo da responsabilidade internacional do respectivo país, a qual só termina com a denúncia do tratado. Nos países que adotam a teoria monista com prevalência da norma internacional a lei posterior com ela incompatível somente derrogará o tratado ratificado depois da correspondente denúncia para a qual geralmente exige-se manifestação do Congresso com quorum especial similar ao das emendas constitucionais. Nessa teoria parte-se da ideia segundo a qual a norma internacional tem sua própria forma de revogação. A norma internacional somente pode ser modificada por outra de mesma ou superior hierarquia.

do critério cronológico (“lex posterior derogat priori”) ou, quando cabível, do critério da especialidade. Precedentes. [...] (ADI 1480 MC, Relator(a): CELSO DE MELLO, Tribunal Pleno, julgado em 04/09/1997, DJ 18-05-2001 PP-00435 EMENT VOL-02031-02 PP-00213)

Pode-se dizer que essa posição contemplava o monismo moderado.⁶

Mas o STF no julgamento do RE 466.343 consignou que os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos aprovados pelo procedimento simples têm status supralegal.

Como as convenções da OIT versam sobre direitos sociais e estes são direitos e garantias fundamentais é forçoso reconhecer que as convenções da OIT aprovadas pelo Congresso Nacional por procedimento simples (que não seja aquele previsto no § 3º do art. 5º da CF/1988) tem estatura jurídica supralegal, ou seja, acima das leis e abaixo da CF/1988 (Jorge Neto; Cavalcante, 2015, p. 150-151).

Assim, os tratados e convenções que versam sobre direitos humanos preferem à legislação ordinária.

Em relação às convenções da OIT há uma peculiaridade que pode implicar pontualmente na primazia da legislação ordinária.

Na hipótese em que a legislação ordinária contiver disposição mais favorável ao trabalhador é esta que deverá ser observada, haja vista o item 8 do art. 19 da Constituição da OIT (Brasil ratificou a emenda da Constituição da OIT por meio do Decreto de Promulgação n. 25.696/1948 posteriormente consolidado pelo Decreto n. 10.088/2019):

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação (Brasil, 2019).

6 Na concepção do monismo moderado aplica-se tanto o direito internacional quanto o direito interno, observando-se o que está previsto no ordenamento doméstico. Não há prevalência do direito internacional sobre o direito interno nem do direito interno sobre o direito nacional. Em caso de conflito emprega-se o critério cronológico para solução de antinomia: lex posterior derogat priori. A prevalência será definida pelo critério cronológico de antinomia jurídica (Mazzuoli, 2016, p. 15). Parece que o monismo moderado corresponde ao monismo que não reconhece a primazia da norma internacional na classificação feita por Arnaldo Süsskind.

Apesar da suprallegalidade das convenções da OIT não se pode ignorar a disposição contida no item 8 do art. 19 da Constituição da OIT que determina que se aplique a norma mais favorável ao trabalhador (Melo; Matta, 2022, p. 1268).

Essa disposição que na hipótese de conflito entre a norma interna e a norma internacional determina a adoção da regra mais favorável ao trabalhador bem exemplifica a concepção monista internacionalista dialógica sustentada por Valerio Oliveira Mazzuoli (2016, p. 15) já mencionada:

Frise-se que essa “autorização” presente nas normas internacionais de direitos humanos para que se aplique a norma *mais favorável* (que pode ser a norma interna ou a própria norma internacional, em homenagem ao “princípio internacional pro homine”) encontra-se em certos dispositivos desses tratados que nominamos de vasos comunicantes (ou “cláusulas de diálogo”, “cláusulas dialógicas”, ou, ainda, “cláusulas de retroalimentação”), responsáveis por interligar a ordem jurídica internacional com a ordem interna, retirando a possibilidade de antinomias entre um ordenamento e outro em quaisquer casos, e fazendo com que tais ordenamentos (o internacional e o interno) “dialoguem” e intentem resolver qual norma deve prevalecer no caso concreto (ou, até mesmo, se *as duas* prevalecerão concomitantemente no caso concreto) quando presente uma situação de conflito normativo. Essa “via de mão dupla” que interliga o sistema internacional de proteção dos direitos humanos com a ordem interna (e que juridicamente se consubstancia em ditos *vasos comunicantes*) faz nascer o que também se pode chamar de *transdialogismo*. Essa, nos parece, é a tendência do direito pós-moderno no que tange às relações do Direito Internacional (dos Direitos Humanos) com o Direito Interno.

Esse critério específico de solução de antinomia jurídica não é totalmente estranho ao direito do trabalho que conta com critério diferido dos demais ramos do direito.

Na hipótese de conflito entre as fontes do direito aplica-se aquela que for mais favorável ao empregado, conforme caput do art. 7º da CF/1988.

Esse critério de solução de conflito das fontes é específico do direito do trabalho.

Por essa razão é que Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 349) diferenciou a hierarquização das fontes no direito do trabalho. Segundo ele, no direito do trabalho há uma hierarquia dinâmica das fontes, pois no vértice aponta a norma que assegure melhores condições para o trabalhador, ao passo que nos demais ramos do direito há uma distribuição estática de leis em graus de hierarquia.

Caso haja uma norma interna referente ao direito do trabalho conflitante com uma convenção da OIT a antinomia jurídica aparente resolve-se pela aplicação da regra mais protetiva ao trabalhador, haja vista a disposição do caput do art. 7º da CF/1988 e item 8 do art. 19 da Constituição da OIT, mesmo que a norma internacional ostente nível hierárquico superior.

No caso da greve ambiental há uma antinomia jurídica aparente entre o art. 13 da Convenção n. 155 da OIT e o caput do art. 7º da Lei n. 7.783/1989. Enquanto a norma internacional prevê a interrupção do contrato de trabalho em caso de paralisação motivada por perigo iminente e grave para a vida e saúde do trabalhador, a norma interna prevê a suspensão do contrato de trabalho em caso de greve.

A legislação não define precisamente suspensão e interrupção do contrato de trabalho. O que há na legislação é previsão de situações específicas (acidente de trabalho, greve, auxílio-doença, férias e encargo público) que a doutrina cuidou de definir como suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Por isso, busca-se na doutrina a diferenciação entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

Em geral, a doutrina considera suspensão como a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho, enquanto a interrupção é a cessação temporária e parcial dos efeitos do contrato de trabalho (Martins, 2022, p. 542). A suspensão é uma sustação ampliada e recíproca dos principais efeitos do contrato de trabalho e a interrupção é a sustação restrita e unilateral da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho já que o empregado não presta serviço (Delgado, 2023, p. 1207-1208). A distinção relevante é que na interrupção há pagamento total ou parcial de salário e contagem do tempo de serviço ao passo que na suspensão não há pagamento de salário nem contagem do tempo de serviço (Bomfim, 2022, p. 975; Franco Filho, 2020, p. 242).

Na greve ambiental com risco grave e iminente o art. 13 da Convenção n. 155 da OIT prevê a interrupção do contrato de trabalho em caso de paralisação. Isso significa que os trabalhadores poderão

sustar a sua principal obrigação contratual que é prestação de serviço, mas para o empregador remanesce a obrigação de pagar salários.

Já o caput do art. 7º da Lei n. 7.783/1989 prevê a suspensão do contrato de trabalho em caso de greve. As obrigações das duas partes são sustadas: os empregados estão desobrigados de prestarem serviço e o empregador não é obrigado a pagar salários.

Em relação à greve ambiental de risco grave e iminente aplica-se a regra do art. 13 da Convenção n. 155 da OIT que prevê a interrupção do contrato de trabalho pois esta é mais específica e mais benéfica aos trabalhadores.

Mas em relação à greve ambiental de risco comum⁷ será aplicada a regra do art. 7º da Lei n. 7.783/1989, uma vez que esta é uma greve típica e a regra do art. 13 da Convenção n. 155 da OIT é específica para greve ambiental de risco grave e iminente, não se identificando neste caso antinomia normativa aparente. Ou seja, não há conflito entre as duas regras em relação à greve ambiental de risco comum.

7 Pressupostos para o exercício do direito de greve ambiental

A análise dos pressupostos para o exercício do direito de greve feita pela doutrina indica a necessidade de separar dois tipos de situação: greve ambiental em razão de riscos comuns e greve ambiental por riscos graves e iminentes.

O gradiente a ser observado é o potencial do risco.

Ignorar o grau de gravidade das situações, impondo-lhes o mesmo tratamento jurídico significaria conferir tratamento idêntico a situações jurídicas distintas, o que ofende o princípio da isonomia.

Com efeito, o princípio da isonomia assegura tratamento equânime àqueles que se encontram na mesma situação jurídica, conforme preciosa lição de Nelson Nery Jr. e Rosa Maria de Andrade Nery (2022, p. 143): “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”.

A distinção dessas duas situações exige tratamento jurídico distinto.

Para o risco comum a doutrina e a jurisprudência conferem um tratamento mais obediente à formalidade haja vista que não há situação de urgência, enquanto que no caso de risco grave e iminente

7 A diferença entre greve ambiental de risco comum e greve ambiental de risco grave e iminente será explicada mais detidamente no próximo item deste artigo.

não há exigência de cumprimento dos riscos formais para deflagração da greve.

A greve ambiental de risco comum é aquela na qual os trabalhadores reivindicam melhores condições gerais de trabalho. A título de exemplo cita-se a implantação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) que substituiu o antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) previsto também no art. 157 da CLT e na NR 9 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego; criação e instalação criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), conforme art. 163 da CLT e NR 5 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego; diminuição de longas jornadas de trabalho e cumprimento dos intervalos inter e intrajornadas (Melo, 2017, p. 126-127). São situações que geram prejuízo à saúde dos trabalhadores após longo prazo (Medeiros; Costa, 2021, p. 555).

Nesse caso, em razão da ausência de situação de emergência que configure risco imediato à vida ou à segurança do trabalhador, será indispensável o cumprimento das exigências da Lei de Greve.

Será obrigatória a convocação dos trabalhadores para uma assembleia geral de aprovação das reivindicações (caput do art. 4º da Lei n. 7.783/1989), encaminhamento da pauta ao tomador de serviços com a solicitação de abertura de negociações, aviso prévio dado ao empregador e à população em caso de atividades essenciais acerca da paralisação (parágrafo único do art. 3º e art. 13) e atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (caput do art. 11) (Melo, 2017, p. 127).

A greve ambiental de risco grave e iminente é aquela na qual o risco para a saúde e segurança do trabalhador é imediato. Ou seja, há risco incontroverso causador de acidente sem possibilidade de ser evitado (Melo, 2017, p. 127). Esse risco pode atingir não só direitos fundamentais dos trabalhadores mas também da população que esteja exposta à atividade (Medeiros; Costa, 2021, p. 555).

Em auxílio à compreensão do que seria risco grave e iminente utiliza-se o conceito estabelecido no item 3.2.1 da NR 3 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego: "Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador."

Nessa situação de risco grave e iminente não há exigência de cumprimento dos requisitos prévios para deflagração da greve. Isso porque não há tempo para o cumprimento desses requisitos formais quando a vida do trabalhador está em risco. O art. 13 e alínea "f" do art.

19 da Convenção n. 155 da OIT autorizam a interrupção imediata da prestação de serviço pelo trabalhador em caso de greve e iminente risco à sua saúde e segurança.

A greve ambiental para defesa da saúde e segurança do trabalhador em face de grave e iminente risco prescinde das formalidades exigidas na Lei n. 7.783/1989 em vista que o direito humano fundamental de proteção à vida não pode ser obstaculizado por qualquer formalidade:

Dessa forma, tratando-se a greve ambiental de um direito - instrumental para defesa e implementação imediata do direito material - saúde, integridade física e vida -, não pode esse direito ser desconsiderado pela simples omissão ou impossibilidade de cumprimento de meros requisitos formais, como, por exemplo, a comunicação da deflagração do movimento, como requer a mencionada Lei n. 7.783/89 (arts. 3º e 13). O direito de proteção à vida, em relação à obrigação formal de comunicação da greve, é considerado um supradireito (Melo, 2017, p. 128).

A única formalidade exigida para a deflagração de greve ambiental de risco grave e iminente encontra-se prevista na alínea “f” da Convenção n. 155 da OIT.

Deverão os trabalhadores informar imediatamente o seu superior hierárquico imediato sobre o perigo iminente e grave para sua segurança ou saúde no exercício de determinada atividade. Após essa comunicação os trabalhadores poderão interromper a prestação de serviço. A paralisação durará até que a situação de risco seja extinta (Franco Filho; Maués, 2020, p. 516-517).

Os julgados abaixo revelam que a jurisprudência do TST albergou a distinção entre greve ambiental por risco comum e greve ambiental por risco grave e iminente:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS EM GERAL DE POUSO ALEGRE E REGIÃO. 1. [...]. 2. ALEGAÇÃO DE GREVE AMBIENTAL. REQUISITOS DA LEI Nº 7.783/1989. AUSÊNCIA DAS FORMALIDADES LEGAIS. Ainda que se possa considerar que a paralisação dos trabalhadores em transportes rodoviários de cargas de Pouso Alegre e Região buscava preservar a saúde do trabalhador, o fato alegado pelo Sindicato profissional como elemento desencadeador do movimento - o pernoite dos motoristas

em colchões, dentro dos baús dos caminhões - não pode ser reputado como de extremo perigo, a ponto de justificar a deflagração da greve sem a inobservância das formalidades exigidas pela Lei nº 7.783/1989. De um lado, a forma de pernoite descrita não era a única alternativa dos motoristas, em face do que dispõe a Convenção Coletiva de Trabalho em vigor. Por outro lado, a documentação constante dos autos dá conta de que o pernoite em colchões nos baús dos caminhões não foi o motivo único e determinante para a eclosão do movimento, havendo outras reivindicações, inclusive em relação ao plano de saúde. Assim, conquanto pudesse ser justa a tentativa dos trabalhadores de obter melhores condições de trabalho, não se pode considerar justificável que o Sindicato tenha deixado de observar ou de nortear os atos de seus representados, permitindo que o movimento de greve fosse iniciado sem o cumprimento das exigências previstas na Lei de Greve (negociações prévias, realização de assembleia de trabalhadores e comunicação prévia ao empregador). Acrescenta-se que a greve foi deflagrada na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015, não sendo constatadas as exceções que poderiam afastar a abusividade do movimento, nos termos do parágrafo único do art. 14 da Lei de Greve. Mantém-se, portanto, a abusividade da greve declarada pelo Regional. Recurso ordinário conhecido e não provido. (RO-10178-77.2015.5.03.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 18/12/2015).

EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO. MOVIMENTO PAREDISTA DEFINIDO PELA DOCTRINA COMO GREVE AMBIENTAL. RISCOS COMUNS. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS FORMAIS DA LEI Nº 7.783/89. GREVE ABUSIVA. A doutrina, ao analisar os requisitos de validade da greve ambiental, leva em consideração dois tipos de situação: os riscos comuns, em que os trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho, e os riscos incomuns, graves e iminentes, em que o risco para a saúde, integridade física e para a vida do trabalhador é imediato. Na greve motivada por circunstância de risco comum, o entendimento que prevalece é de que os trabalhadores devem observar os requisitos formais da Lei nº 7.783/89 para a deflagração do movimento paredista. Já na outra hipótese, riscos incomuns, graves e iminentes, afasta-se a exigência necessidade do cumprimento dos referidos requisitos, pois não há tempo para o atendimento de tais formalidades em decorrência dos

riscos graves e iminentes presentes nos locais de trabalho. No caso, a greve foi realizada em razão das seguintes reivindicações: participação nos lucros e resultados; fornecimento gratuito do convênio médico a todos os trabalhadores e seus dependentes; imediata melhoria na qualidade das cestas básicas; regularização dos documentos inerentes à CIPA; imediata regularização no vestiário e sanitários da Empresa; melhoria no refeitório; carga horária de 12 (doze) horas e banco de horas. Infere-se que, ainda que se possa considerar que a paralisação dos trabalhadores está relacionada com a preservação da saúde física e psicológica da categoria, as reivindicações da categoria, que motivaram a eclosão da greve, ou são de discutível configuração do que tem sido chamado pela doutrina de “greve ambiental” ou não se enquadram nas hipóteses de risco grave e iminente, a ponto de legitimar a deflagração da greve sem a observância dos requisitos formais da Lei nº 7.783/89. Precedente da SDC. Recurso ordinário a que se dá provimento. [...] (RO-1001747-35.2013.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 19/05/2017).

A greve ambiental de risco grave e iminente é guiada pelos princípios da prevenção e da precaução.

O princípio da prevenção tem como origem a Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano de 1972. Consta no preâmbulo da Convenção de Basileia sobre o Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Depósito de 1989; preâmbulo da Convenção-Quadro sobre Diversidade Biológica de 1992. Também consta no princípio 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992.

No plano legal está expressamente previsto no inciso III do art. 2º da Lei n. 9.433/1997 (Política Nacional de Recursos Hídricos), parágrafo único do art. 6º da Lei n. 11.428/2006 (Lei da Mata Atlântica), art. 3º da Lei n. 12.187/2009 (Lei da Política Nacional sobre Mudança do Clima), inciso I do art. 6º da Lei n. 12.305/2010 (Lei de Resíduos Sólidos) e incisos I e II do art. 3º da Lei n. 13.153/2015 (Política Nacional de Combate à Desertificação e Mitigação dos Efeitos da Seca).

É empregado nas hipóteses nas quais se tem certeza sobre as consequências danosas de uma atividade já comprovada. Cabe ao agente econômico evitar os riscos laborais conhecidos, ou seja, e relação de causalidade entre o dano e a atividade são cientificamente demonstráveis (Feliciano, 2021, p. 118).

Já o princípio da precaução foi inicialmente previsto no Princípio 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992.

O inciso V do art. 2º da Lei n. 6.938/1981 consagrou esse princípio ao estabelecer “controle e zoneamento das atividades potencial ou efetivamente poluidoras. E o art. 9º ao prever os instrumentos da avaliação de impactos ambientais (inciso III) e o licenciamento e a revisão de atividades efetivas ou potencialmente poluidoras (inciso IV) também consagrou esse princípio.

Os incisos IV e V do § 1º do art. 225 da CF/1988 também tratam do princípio da precaução ao exigir estudo prévio de impacto ambiental.

Mas foi o art. 1º da Lei n. 11.105/2005 (Lei de Biossegurança) que consagrou de forma expressa o princípio da precaução.

Posteriormente esse princípio constou no parágrafo único do art. 6º da Lei n. 11.428/2006 (Lei da Mata Atlântica), art. 3º da Lei n. 12.187/2009 (Lei da Política Nacional sobre Mudança do Clima), inciso I do art. 6º da Lei n. 12.305/2010 e caput do art. 3º da Lei n. 12.187/2019 (Política Nacional sobre Mudança do Clima).

Também é encontrado na alínea “a” do art. 12 da Convenção n. 155 da OIT.

Aplica-se às situações nas quais a atividade gera um risco incerto sobre o qual não há ainda certeza científica sobre suas consequências. Consagrou-se na expressão *in dubio pro natura* e no contexto do meio ambiente do trabalho na expressão *in dubio pro homine* (Feliciano, 2021, p. 118).

Enfim, enquanto a prevenção implica na adoção de medidas para identificar, corrigir ou evitar danos previsíveis, a precaução evita uma situação de risco ainda não perfeitamente delimitado pela ciência (Medeiros; Costa, 2021, p. 562).

Assim, sugere-se como tratamento para greve ambiental a seguinte disposição: no caso de greve ambiental de risco comum que se apresenta como greve típica a observância dos requisitos previstos na Lei n. 7.783/1989 pois esta é específica para as greves típicas; já para a greve ambiental de risco grave e iminente devem-se observar os princípios da prevenção e da precaução e a aplicação da Convenção n. 155 da OIT pois está é específica para esse tipo de greve e é mais benéfica.

8 Conclusão

O meio ambiente do trabalho não se resume à realidade espacial

(riscos físicos, químicos e biológicos) pois envolve também a técnica empregada durante a execução das atividades e a interação humana. Somente uma compreensão interdisciplinar do conceito de meio ambiente do trabalho atende ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Com isso, o meio ambiente do trabalho é a conjugação de fatores naturais resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos e às relações interpessoais que afetam a segurança e a saúde física e mental do trabalhador.

Cumpra observar que a proteção conferida pelo inciso XXII do art. 7º e art. 225 da CF/1988 não faz qualquer distinção entre o empregado com vínculo empregatício e os demais trabalhadores. Todos os trabalhadores são titulares do direito ao meio ambiente do trabalho seguro.

Nesse contexto é preciso admitir que esse direito por envolver valor inestimável, qual seja, a segurança e a saúde do trabalhador, exige tutela jurídica eficiente.

Ocorre que nem sempre é possível contar com a eficiência da intervenção estatal pois há situações nas quais a vida dos trabalhadores pode estar em risco iminente. Isso ocorre porque o Estado não é dotado de ubiquidade de modo que não pode garantir satisfatoriamente os direitos e reprimir de forma eficiente toda e qualquer lesão ou ameaça a direito.

Assim, em algumas situações a legislação admite a autotutela. Uma dessas formas de autotutela admitidas na lei é a greve que consiste num direito fundamental instrumental. Esse direito não se esgota em si mesmo. Destina-se a garantir outro direito.

É uma espécie de autotutela na qual os trabalhadores paralisam a prestação de serviço com o fim de obterem uma pretensão atendida pelo empregador.

A greve é um direito individual, pois cabe a cada trabalhador deliberar sobre a conveniência e oportunidade de exercê-lo. Mas seu exercício concreto somente ocorre de forma coletiva. A paralisação individual da prestação de serviços consiste no direito individual de resistência (*jus resistentiae*). A recusa a cumprir ordem ilícita consiste em exercício regular de direito previsto no art. 187 e inciso I do art. 188 do CC/2002, além de ter amparo no inciso II do art. 5º da CF/1988 pois ninguém pode ser obrigado a fazer aquilo que não é exigido pela lei.

Logo, a greve ambiental é um instrumento de autodefesa da coletividade dos trabalhadores cuja finalidade é assegurar na sua

dimensão imediata um ambiente de trabalho seguro e saudável e numa dimensão mediata proteger a vida e a dignidade do trabalhador.

Os parâmetros normativos para o tratamento da greve ambiental consistem na reunião da Convenção n. 155 da OIT que ostenta a condição de norma supralegal, a Lei n. 7.783/1989 e os princípios da prevenção e da precaução.

Mas para analisar qual o tratamento a ser dado à greve ambiental é preciso adotar como gradiente o potencial do risco.

Para a greve de risco comum assim considerada aquela na qual os trabalhadores reivindicam melhores condições gerais de trabalho e que não há imediato à vida ou à segurança do trabalhador, será indispensável o cumprimento das exigências da Lei de Greve. Isso porque a greve ambiental de risco comum é uma greve típica que não difere da greve na qual os trabalhadores reivindicam os demais direitos trabalhistas.

Já na greve ambiental de risco grave e iminente prescinde das formalidades exigidas na Lei n. 7.783/1989 em vista que o direito humano fundamental de proteção à vida não pode ser obstaculizado por qualquer formalidade.

Por risco grave e iminente adota-se o conceito estabelecido no item 3.2.1 da NR 3 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego: "Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador."

Nessa situação de risco grave e iminente não há exigência de cumprimento dos requisitos prévios para deflagração da greve. Aplica-se o art. 13 e alínea "f" do art. 19 da Convenção n. 155 da OIT que autorizam a interrupção imediata da prestação de serviço pelo trabalhador em caso de greve e iminente risco à sua saúde e segurança do trabalhador.

Com isso, diferentemente da greve ambiental de risco comum e demais greves típicas nas quais há suspensão do contrato de trabalho, na greve ambiental de risco grave e iminente há interrupção do contrato de trabalho o que significa que os trabalhadores sustam a prestação de serviço mas o empregador é obrigado a manter o pagamento dos salários.

Por fim, a greve ambiental é guiada pelos princípios da prevenção e da precaução.

Referências

AIRES, Mariella Carvalho de Farias. Direito de greve ambiental no

ordenamento jurídico brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 34, n. 129, p. 147-174, jan./mar. 2008.

ARAÚJO, Fernando Silva de; YAMAMOTO, Paulo de Carvalho. Greve ambiental e direito de resistência: a autotutela dos trabalhadores em defesa da sanidade no ambiente de trabalho. In: MARANHÃO, Ney; URIAS, João; FELICIANO, Guilherme Guimarães (coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2017. v. 3, p. 293-300.

BOBBIO, Norberto. *As ideologias e o poder em crise*. 4. ed. Tradução: João Ferreira. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1999.

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: 4 maio 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#anexo51. Acesso em: 4 maio 2023.

BRASIL. *Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). *RE 201819 / RJ*. Sociedade civil sem fins lucrativos. União Brasileira de Compositores [...]. Relatora: Min. Ellen Gracie, 11 de outubro de 2005. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente.=201819&base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *ADI 1480 MC*. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Convenção nº 158 OIT [...]. Relator: Celso de Mello, 4 de setembro de 1997. Disponível em https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumerolIncidente=1480%2Fadi&base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 8 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *ADI 3540 MC*. Meio ambiente. Direito à preservação de sua integridade [...]. Relator: Min. Celso de Mello, 1 de setembro de 2005. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumerolIncidente=3540%2Fadi&base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 4 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *RE 466343*. Prisão civil. Depósito. Depositário infiel [...]. Relator: Cezar Peluso, 3 de dezembro de 2008. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumerolIncidente=466343%2Fre&base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 8 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *RR-105500-32.2008.5.04.0101*. Recurso de revista. Reintegração do emprego. Dispensa arbitrária [...]. Relatora: Min. Rosa Maria Weber, 29 de junho de 2011. DEJT 05/08/2011. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Seção Especializada em Dissídios Coletivos). *RO-1001747-35.2013.5.02.0000*. Dissídio coletivo de greve. Recurso ordinário. Movimento paredista definido pela doutrina como greve ambiental [...]. Relatora: Min. Katia Magalhães Arruda, 15 de maio de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Seção Especializada em Dissídios Coletivos). *RO-10178-77.2015.5.03.0000*. Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve. Sindicato dos Trabalhadores em

Transportes Rodoviários de Cargas em Geral [...]. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 14 de dezembro de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Seção Especializada em Dissídios Coletivos). *RODC-16800-18.2004.5.01.0000*. Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve. Movimento paredista. Caracterização. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, 8 de maio de 2008. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 5 maio 2023.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. *Princípios de direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DINIZ, Maria Helena. *Norma constitucional e seus efeitos*. 8. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Princípios do direito ambiental do trabalho. O meio ambiente do trabalho, a norma jurídica labor-ambiental e os direitos labor-ambientais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (coord.). *Curso de direito ambiental do trabalho*. São Paulo: Matrioska, 2021. p. 112-127.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no direito internacional, na União Européia e no Mercosul*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 22. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAUÉS, Perlla Barbosa Pereira. Greve ambiental trabalhista: instrumento de efetivação da dignidade humana do trabalhador. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (coord.) *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2020. v. 5, p. 507-520.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A Organização Internacional do Trabalho, seus diplomas normativos e uma reflexão sobre sua inserção na ordem jurídica brasileira. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa et al. (coord.) *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. São Paulo: Atlas, 2015. p. 142-156.

MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

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

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. A opção do judiciário brasileiro em face dos conflitos entre tratados internacionais e leis internas. *Revista CEJ*, Brasília, DF, ano 5, n. 14, p. 112-20, maio/ago. 2001.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 10. ed. atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino; COSTA, Maurício Evandro Campos. Greve ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (coord.).

Curso de direito ambiental do trabalho. São Paulo: Matrioska, 2021. p. 542-562.

MELLO, Simone Barbosa de Martins. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, ano 75, t. I, n. 6, p. 687-692, jun. 2011.

MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Sandro Nahmias; MATTA, Vanessa Maia de Queiroz. Suprlegalidade das convenções da OIT e importância da ratificação da Convenção n. 190 diante dos riscos pandêmicos. *Revista LTr*, São Paulo, ano 86, t. II, n. 10, p. 1265-1274, out. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Constituição Federal*. 8. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

NORONHA, Eduardo Garuti. Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007. *Lua Nova*, São Paulo, n. 76, p. 119-168, 2009.

PINHEIRO, Marcio Alves; SILVA, Geórgia Carvalho; MENDES, Auliete de Paula. A autotutela como meio legal de defesa de direitos. *Portal Jurídico Investidura*, Florianópolis, 3 jul. 2010. Disponível em: investidura.com.br/ufsc/85-processo-civil/165074-a-autotutela-como-meio-legal-de-defesa-de-direitos. Acesso em: 1 maio 2023.

REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

SÃO PAULO (Estado). *Constituição Estadual, de 5 de outubro de 1989*. São Paulo: Assembleia Legislativa, 1989. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>. Acesso em: 4 maio 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Curso de direito ambiental*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang; MACHADO, Paulo Affonso Leme; FENSTERSEIFER, Tiago. *Constituição e legislação ambiental comentadas*. São Paulo: Saraiva, 2015.

SAYEG, Ricardo Hasson; BALERA, Wagner. *Capitalismo humanista*. Petrópolis: KBR, 2011.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 44. ed. rev. e atual. até Emenda Constitucional n. 125, de 14.7.2022. São Paulo: Malheiros, 2022.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008.

SOARES, Guido Fernando Silva. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: Atlas, 2002. v. 1.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Responsabilidade pelo abuso do direito de greve. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 1, n. 1, p. 37-44, 1993.

Pragmatismo trabalhista: a teoria da *fixação das crenças* como princípio de direito processual do trabalho

Labor pragmatism: the theory of fixation of belief as a procedural labor law principle

Arthur Felipe das Chagas Martins *

Submissão: 16 ago. 2024

Aprovação: 29 nov. 2024

Resumo: O presente artigo analisa como a teoria de fixação de crenças de Charles Sanders Peirce pode ser aplicada ao contexto do Direito Processual do Trabalho, especialmente em cotejo ao Princípio Inquisitivo em prol da busca da verdade real. Para tanto, utiliza-se o método dedutivo, partindo da apresentação teórica dos conceitos de crença e dúvida segundo Peirce, bem como dos princípios Dispositivo e Inquisitivo, avançando para sua aplicação prática no âmbito trabalhista. Os resultados indicam que a atuação inquisitiva do juiz do trabalho se alinha ao método científico descrito por Peirce, sendo essencial para a superação das limitações do modelo dispositivo e para a promoção de decisões mais justas. Conclui-se que a liberdade na condução processual, quando exercida com prudência e fundamentação, reforça a imparcialidade judicial e contribui para a efetividade da Justiça do Trabalho, equilibrando as relações entre empregadores e trabalhadores.

Palavras-chave: fixação das crenças; direito processual do trabalho; princípio inquisitivo; pragmatismo.

Abstract: *The following article analyzes how Charles Sanders Peirce's theory of fixation of belief can be applied to the context of Procedural Labor Law, mainly in relation to the Inquisitorial Principle and its role in the pursuit of the truth of facts. To achieve this, the deductive method is employed, starting with the theoretical presentation of the concepts of belief and doubt according to Peirce, as well*

* Mestrando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (2012); especialista em Direito Acidentário pela Universidade Cândido Mendes (2018); graduado em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (2007); advogado.

as the Dispositive and Inquisitorial principles, progressing toward their practical application in labor law. The results indicate that the inquisitorial approach conducted by the labor judge aligns with the scientific method described by Peirce, being essential to overcoming the limitations of the dispositive model and promoting fairer decisions. It is concluded that freedom in procedural conduct, when exercised with prudence and proper justification, reinforces judicial impartiality and contributes to the effectiveness of labor justice, balancing the relationships between employers and workers.

Keywords: *fixation of belief; procedural labor law; inquisitorial principle; pragmatism.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Charles Sanders Peirce e “A fixação das crenças” | 3 Princípios processuais: dispositivo e inquisitivo | 4 O juiz do trabalho como investigador da verdade | 5 Implicações à livre condução do feito | 6 Conclusão

1 Introdução

O Direito é repleto de expressões latinas que refletem uma espécie de idioma próprio que, apesar de aparentarem rigidez e formalismo, traduzem conceitos fundamentais para a administração da justiça. Entre elas o brocardo *quod non est in actis non est in mundo* (o que não está nos autos não está no mundo), que ilustra a importância de decisões judiciais fundamentadas em provas formalmente apresentadas, mas que frequentemente limita a decisão do julgador que acaba por visualizar cenários incompletos ou inconsistentes com a realidade dos fatos.

No Direito do Trabalho, entretanto, temos cenário diferente. Decorrente da preocupação com a proteção ao trabalhador, reconhecendo a desigualdade estrutural que frequentemente permeia as relações laborais, temos forte presença do Princípio Inquisitivo, que permite ao juiz adotar um papel ativo na condução do processo, incluindo a busca de provas e a investigação de fatos além do que foi apresentado pelas partes. Esse princípio é essencial para equilibrar as forças entre empregadores e empregados, promovendo a busca pela verdade material como pilar da justiça trabalhista.

Embora amplamente discutida no campo do Direito em geral, a atuação inquisitiva do juiz raramente é analisada sob perspectiva epistemológica. Neste sentido, a teoria da fixação das crenças de Charles Sanders Peirce oferece relevante arcabouço teórico, quando trata da

transição do estado de dúvida para a formação da crença por métodos que se assemelham à atuação judicial. Peirce defende que a dúvida é incômoda, mas necessária, pois impulsiona o esforço investigativo e culmina na fixação de crenças, especialmente por meio do método científico.

Apesar de abundarem estudos sobre o Princípio Inquisitivo e sobre a teoria de Peirce, há aparente lacuna quanto à integração desses conceitos quando o assunto é caracterizar a atuação do juiz trabalhista como um investigador da verdade. Este artigo busca preencher esta lacuna, analisando como a técnica pragmatista pode iluminar e delinear fundamentos e limites do Princípio Inquisitivo no processo do trabalho.

Para tal exercício, este estudo emprega o método dedutivo, partindo de premissas teóricas estabelecidas na revisão de literatura sobre a teoria de Peirce e os princípios processuais atinentes ao tema, até chegarmos à sua aplicação prática no Direito do Trabalho. A análise conclui que a liberdade de condução processual, se aplicada com cautela, reforça a imparcialidade judicial e promove decisões mais equânimes.

O texto, assim, está estruturado em cinco seções. Após esta introdução, a segunda seção apresenta os fundamentos da teoria de Peirce sobre a fixação das crenças. A terceira seção analisa os princípios processuais dispositivo e inquisitivo no Direito do Trabalho, e a quarta seção discute a atuação do juiz como investigador da verdade, com exemplos práticos de aplicação. Por fim, a conclusão, como quinta parte, sintetiza os achados e aponta suas implicações teóricas e práticas.

2 Charles Sanders Peirce e “A fixação das crenças”

“A fixação das crenças” (em inglês, “*The fixation of belief*”) é um artigo escrito pelo filósofo e cientista americano Charles Sanders Peirce em 1877. Sua primeira publicação ocorreu na revista *Popular Science Monthly*, e é parte da série de textos escritos para a revista sob o nome “*Illustrations of the logic of science*”.

Peirce é considerado um dos fundadores do pragmatismo, filosofia que avalia a verdade e o significado das ideias com base em suas consequências práticas e na eficácia em resolver problemas ou gerar resultados. Suas preleções ensinam que o significado de um conceito é obtido através dos efeitos práticos concebíveis que podemos esperar dele.

Consider what effects, which might conceivably have practical

bearings, we conceive the object of our conception to have. Then, our conception of these effects is the whole of our conception of the object (Peirce, 1878, p. 293).

Pode-se dizer, popularmente, que o sujeito *pragmático* é aquele que reduz o sentido dos fenômenos à avaliação de seus aspectos úteis e práticos, limitando a especulação sobre o assunto.

Na obra *"A fixação das crenças"*, Peirce fala sobre os conceitos de "dúvida", "crença" e "investigação". E sua conceituação é essencial para o trabalho aqui desenvolvido.

A crença apresenta-se como um hábito; uma dita "segurança" de se ter estabelecida em nossa natureza uma tendência que acaba por determinar nossas ações. Trata-se de estado pacífico, em que o indivíduo está seguro com suas escolhas e opiniões: ele não promove qualquer investigação, mas, ao contrário, repele tal atividade, afastando qualquer ímpeto de questionamento.

E, por estarmos firmes naquela crença, não há por que se duvidar dela. Seria como a tese apresentada em uma petição inicial, sem que houvesse o exercício de defesa ou resistência.

Contudo, a crença ligada a conceitos prévios e comumente aceitos no meio social no qual o indivíduo reside limita o homem em outras situações. Uma pessoa que vive de atividades já esgotadas por outros pensadores, mais focada na praticidade das mesmas do que no porquê de suas gêneses, teria grave dificuldade em trilhar caminhos sobre solos desconhecidos: por mais que fosse dotada de boa capacidade de raciocínio, sua limitação ao campo prático faria com que seus esforços acabassem diluídos em medidas pouco efetivas.

Sendo o homem dotado de capacidade de raciocínio, entretanto, a insatisfação que decorrerá do confronto de duas proposições conflitantes, ou da contemplação do desconhecido mesmo ao trilharem caminhos conhecidos, dá origem à dúvida. Esta insatisfação, em verdade, é o que precisa mover o julgador, quando confrontado por duas descrições distintas do mesmo fato. Em termos simples, a dicotomia entre a tese inicial e a defensiva precisa levar o juiz à dúvida.

A dúvida, assim, como é crença, também é estado de espírito. Contudo, enquanto esta é um estado confortável e de satisfação, aquela é um estado desagradável e incômodo. E o desagrado faz com que o homem, que sempre busca a satisfação e a segurança, saia da inércia e tente libertar-se da dúvida.

A dúvida, viva e real, chega ao ponto de substituir a crença, especialmente quando o indivíduo questiona se esta efetivamente estruturou-se de forma a assegurar o resultado ao qual se refere.

A potência da dúvida como motor do processo de fixação de crenças é amplamente reconhecida na comunidade filosófica, especialmente ao observar que nenhuma crença é absolutamente imune a dúvidas. Neste sentido, a lição da filósofa canadense Cheryl Misak (2008, p. 204):

Along with the pragmatist view of truth comes a fallibilist epistemology. Peirce famously argued (in, e.g., the 1887 'The Fixation of Belief') that inquiry begins with the irritation of doubt and ends with a stable doubt-resistant belief. If we were to have a belief which would always be immune to doubt—which would forever fit with experience and argument—then that belief is true. Since we can never know when a belief is like that, our beliefs are fallible. Any one of them might be shown to be false.

Ao diferenciar crença e dúvida, Peirce opina que os homens são *animais lógicos*, mas não de maneira perfeita, por demonstrarem mais confiança e esperança nas suas próprias condutas do que a lógica justificaria.

Tal conduta, que num primeiro momento seria a justificativa da nossa felicidade em não tropeçar enquanto aparentemente escolhemos nossos desejos e expectativas, transformar-se-ia em *esdrúxulo otimismo* quando essa esperança não repousasse em experiência, quando ser lógico em relação a questões práticas seria o dom mais útil que um animal poderia ter.

Ser lógico em relação a questões práticas (entendendo a expressão não em seu vetusto sentido, mas como correspondente à sábia união da segurança com o proveito do raciocínio) é o dono mais útil que um animal pode possuir e caberia, pois, aceitar que decorresse do processo de seleção natural. Contudo, desconsideradas aquelas questões, seria provavelmente mais vantajoso para o animal ter o espírito ocupado por visões agradáveis e estimulantes, independentemente de serem elas verdadeiras; e, assim, a propósito de questões não práticas, a seleção natural poderia dar margem a uma falaciosa inclinação de pensamento (Peirce, 1972, p. 74).

A “experiência”, aí, funda-se na crença daquilo que fora

previamente experimentado e comprovado por investigação. É um estado de espírito no qual o indivíduo age conforme aquilo no que crê, não sendo essa crença necessariamente vinculada a um processo investigativo, mas muitas vezes decorrente de convenções familiares, imposições do meio social, do ente governamental ou até mesmo de amarras religiosas.

Por sua vez, a menção ao otimismo feita parágrafos acima dá, inicialmente, a ideia de que essa demonstração de "lógica imperfeita" decorreria da aplicação do conceito de crença à corriqueira vivência terrena, em detrimento do raciocínio como princípio orientador.

São a indecisão de espírito e o horror à dúvida que fazem com que o homem se apegue como nunca a posições já previamente adotadas, pela confiança de que a adesão irracional à sua crença lhe trará satisfação e segurança. Mas, em decorrência da sua capacidade de raciocínio, esse apego acabará por não ser suficiente para aplacar a dúvida que lhe assombra.

É, assim, pela dúvida que o homem lança-se ao esforço da investigação, que nada mais é do que o processo de provação daquela dúvida até que se alcance uma *demonstração* capaz de promover um *acordo de opiniões* sobre a dúvida previamente instaurada.

A necessidade de estabelecimento de crença provoca, por vezes, a dúvida; e é a dúvida o único motivo imediato do esforço para se chegar à crença. O homem que não se lança à investigação da dúvida não permitirá que suas inconveniências superem suas vantagens.

A consequência da investigação que chega a uma demonstração de resultados satisfatória, sobre a qual não parem mais dúvidas, é o acordo de opiniões. Este acordo forma e estabiliza a crença, e esta crença, tão logo firme, faz cessar a atividade mental que impulsionava originalmente a investigação.

No meio jurídico, pode-se dizer que este acordo de opiniões é a decisão: por meio de uma decisão que propõe colocar fim à demanda, encerra-se a dúvida através da formação e estabilização, devidamente fundamentadas, de uma nova crença.

Esta *formação e estabilização* pode-se dar, nas palavras de Peirce, por quatro métodos que buscam lidar com a dúvida: pela **tenacidade**, pela **autoridade**, pelo método *a priori* e pela **ciência**.

Diz-se por **método da tenacidade** aquele em que a pessoa se apegue a um conceito no qual já acreditava anteriormente, usando-se simplesmente de sua força de vontade e fechando-se a questionamentos ou ao confronto de informações contrárias.

Um homem pode atravessar a vida afastando sistematicamente de seus olhos tudo o que fosse suscetível de conduzi-lo a alterar opiniões e se o consegue [...] não sei o que possa ser dito contra o procedimento. Seria uma impertinência egotista objetar que é irracional atitude referida, pois só equivaleria a dizer que aquele método de firmar uma crença é diferente do nosso. O homem que o acolhe não se propõe a ser racional e, em verdade, se referirá frequentemente estar provavelmente escolhendo o caminho mais fácil. Dissimula pois, pensar como lhe agrada (Peirce, 1972, p. 80).

Muitas vezes, nesta situação a pessoa se isola de influências externas, exatamente para evitar a exposição a opiniões conflitantes – que, convenhamos, só serviriam para semear a dúvida na cabeça de quem recusa-a a todo custo.

A tenacidade, aqui, pode ser até um combustível para impulsionar o indivíduo movido pela dúvida, mas dificilmente uma crença formada do “fechar os olhos” ao mundo exterior será incontestável e absolutamente correta.

O **método da autoridade**, por sua vez, não decorre da vontade do indivíduo, mas mais especificamente de forças externas. Aqui, quem propõe os valores *apaziguadores de dúvidas* são o Governo, uma instituição religiosa, um líder social ou entes similares.

Há, aqui, uma suposta sensação de liberdade: este método chega a permitir alguns *não-conformismos*, mas certos outros, considerados “perigosos”, são proibidos.

Na verdade, o verbo “propor” empregado na descrição deste método talvez seja demasiado simpático. O fato é que, por meio do referido método, os valores são impostos à sociedade, visto que a manutenção de tais crenças dependerá constantemente do controle contínuo da autoridade impositora.

Onde quer que haja uma aristocracia, grêmio profissional ou associação de classe, cujos interesses dependam ou suponha-se que dependam de certas proposições, encontram-se, inevitavelmente, traços desse produto natural do sentimento coletivo. O sistema sempre se acompanha de crueldade, e quando coerentemente imposto, os procedimentos cruéis adquirem, aos olhos de qualquer homem racional, as proporções de atrocidades da pior espécie. E isso não deve causar surpresa, pois o defensor de uma sociedade não vê justificativas para sacrificar o interesse dessa

mesma sociedade no altar da mercê, onde sacrificaria interesses individuais. Natural, portanto, que a simpatia e a amizade levem por esse caminho ao mais brutal exercício de poder (Peirce, 1972, p. 81).

Ou seja: sob o esprecho de busca pela paz e “proteção” da sociedade contra motivos que possam lhe causar apreensão, o método da autoridade constitui efetiva forma de massacre daqueles que não pensam da forma preconizada pelo ente, visando igualar (ao menos aparentemente) as opiniões dentro de um determinado círculo.

O **método apriorístico** (ou *a priori*) define as crenças a partir de argumentos racionais e coerência lógica. Porém, fundamenta suas investigações em premissas previamente assumidas – ou ainda pior, “intuídas” –, definidas por filósofos e pensadores.

Ditas premissas não se apoiavam inteiramente em fatos observados, mas muitas vezes adotando proposições que mais pareciam “agradáveis à razão”. E esse conceito de *agradabilidade* varia até os dias de hoje, influenciado pelo contexto ao seu redor.

O método transforma a investigação em algo semelhante ao desenvolvimento do gosto; o gosto, porém e infelizmente, é sempre, em termos, questão de moda; e os metafísicos jamais chegaram a um acordo estável, tendo o pêndulo, desde os primeiros tempos até os tempos recentes, oscilado entre uma filosofia de caráter acentuadamente materialista e uma filosofia acentuadamente espiritualista (Peirce, 1972, p. 83-84).

Apesar de exibir certa racionalidade, o método *a priori* esbarra na dúvida quanto à sua exatidão em fixar opiniões de homens como premissas. Por mais que pudessem parecer ideias absolutamente aceitáveis e defensáveis no passado, hoje sabe-se que opiniões inicialmente consideradas inabaláveis podem, com o tempo, tornarem-se ultrapassadas e refletirem um entendimento primário sobre determinado assunto.

Cita-se como exemplo a crença de que a terra seria plana, combatida já por filósofos da Grécia antiga, como Pitágoras e Aristóteles, que defendiam o formato esférico do planeta, mas que teve comprovação apenas por Isaac Newton, no século XVII. Há até hoje quem acredite nisso, por sinal.

Há, por fim, o **método científico**, que não se funda em qualquer concepção subjetiva, mas defende que o processo da investigação deva decorrer de fatores externos e estáveis, comuns a todas as pessoas de forma indistinta, sobre os quais nossa reflexão não tenha qualquer efeito.

Em outras palavras, o método da ciência é a investigação que se desenvolve por meio de observação e da experimentação, buscando a verdade objetiva, que seja válida independentemente das opiniões individuais.

Sua hipótese fundamental, vazada em linguagem comum é esta: há coisas Reais, cujos caracteres independem por completo de nossas opiniões a respeito delas; esses Reais afetam nossos sentidos segundo leis regulares e com quanto nossas sensações sejam tão diversas quanto nossas relações com os objetos, poderemos, valendo-nos das leis da percepção, averiguar, através do raciocínio, como efetiva e verdadeiramente as coisas são; e todo homem, desde que tenha experiência bastante e raciocine suficientemente acerca do assunto, será levado à conclusão única e Verdadeira. A concepção nova que se introduz é a de Realidade (Peirce, 1972, p. 85).

Tal era a preocupação de Peirce em validar o método científico como forma mais adequada de fixação da crença que, a fim de validá-lo externamente, estatui as seguintes evidências:

- a) Se a investigação não servir para comprovar que há coisas reais, certamente não servirá para prova em sentido contrário;
- b) Havendo duas proposições conflitantes que, analisadas em confronto, provocam a insatisfação que demanda investigação, há o surgimento da ideia de que apenas uma dessas proposições correspondem à verdade;
- c) A aplicação do método científico é pacífica em muitas hipóteses, não ocorrendo somente quando o indivíduo não sabe como fazê-lo;
- d) Os resultados decorrentes de sua aplicação não trazem motivos para duvidar do mesmo, mas, ao contrário, têm produzido *trunfos estrondosos*, em suas palavras.

No âmbito jurídico, a teoria de Peirce encontra paralelos claros. A busca pela verdade no processo judicial assemelha-se muito ao método

científico, uma vez que em ambos há a coleta e análise de informações para alcançar conclusões fundamentadas. Contudo, enquanto Peirce argumenta que a verdade é um ideal regulador a ser perseguido, o Direito precisa equilibrar essa busca com a observância de princípios como a Segurança jurídica e o Contraditório.

No Direito do Trabalho, a atuação judicial inquisitiva parece indispensável para compensar as desigualdades entre as partes, tirando o julgador da mera arbitragem das alegações das partes e alinhando-o ao método científico para buscar uma decisão que reflita a verdade material. Esta busca, entretanto, precisa ser temperada, fundamentada e limitada às garantias constitucionais, para evitarem-se nulidades ou cerceamentos.

3 Princípios processuais: dispositivo e inquisitivo

Quando se fala em direito processual brasileiro, vem à mente do operador do direito o brocardo mencionado na introdução: “o que não está nos Autos, não está no mundo”.

Mais do que um reflexo da necessidade do julgador proferir decisões fundamentadas, esta máxima define que ao julgador cabe decidir somente com base naquilo que veio aos autos, com a observância dos princípios do contraditório, ampla defesa e correta colheita de provas.

Sua origem vem do direito romano, de onde também, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2023, p. 45), “o nosso sistema adota o apotegma romano *'nemo iudex sine actore'*, segundo o qual sem autor não há jurisdição”. Em outras palavras, é o interessado no provimento jurisdicional que deve provocá-lo.

Tal obrigação, em nosso ordenamento jurídico, é reflexo do **Princípio Dispositivo**, atualmente consagrado no art. 2º¹ do CPC – Código de Processo Civil (Brasil, 2015).

O Princípio Dispositivo supõe que nenhum juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado a requerer, nos casos e formas legais. São as partes que delimitam o que está sendo disputado, quais são os pedidos formulados e a forma pela qual provarão terem razão.

Uma vez iniciado, o juiz deve efetivamente garantir o andamento

1 Art. 2º O processo civil começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei.

regular do processo, tomando as medidas necessárias para sua condução – tais como saneando o feito, determinando a produção de provas, fixando prazos e decidindo sobre questões interlocutórias. Contudo, isso não muda o fato de que a atuação do julgador deve se dar com absoluta imparcialidade: o juiz decide com base no que é apresentado pelas partes, sem interferir ativamente na coleta das provas.

Após o advento do CPC de 2015, há aqueles que defendam o fortalecimento dos poderes do juiz, sob o argumento principal de que o processo é um instrumento público e, portanto, o juiz deve apurar a verdade dos fatos alegados determinando, se necessário, provas de ofício.

Entretanto, o mesmo CPC manteve disposição, no art. 373², que atribui às partes o ônus da prova quanto ao que alegarem em suas manifestações; sendo que a faculdade do próprio julgador determinar, de ofício, as provas necessárias para o julgamento do mérito (art. 370, caput do CPC) constitui atuação supletiva ou subsidiária.

Não restam dúvidas, assim, que no processo civil o juiz atua de forma primariamente passiva, analisando evidências e provas trazidas pelas partes ao processo, salvo em situações nas quais a lei preveja conduta diversa. Especialmente em um cenário em que o judiciário transborda de demandas, demandando até mesmo alguma mecanicidade nos julgamentos, decorrente da posição dispositiva que é tradicional na justiça comum.

Contudo, o Processo do Trabalho traz, há muitos anos, condição diversa.

Se na Justiça Comum o Princípio Dispositivo faz com que o julgador tenha que decidir com base naquilo que chega até o bojo do processo, na Justiça do Trabalho a situação é bastante diferente.

Não raramente, as lides trabalhistas consistem em uma ação movida por um particular contra uma empresa. Trata-se de posição de clara disparidade de recursos, em que não raramente o trabalhador está representado por um único advogado – isso se não comparecer voluntariamente perante o Juiz do Trabalho, eis que nesta seara é viável o *jus postulandi* –, enquanto a empresa possui não somente

2 Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

[...]

melhor conhecimento e aptidão para a produção de provas, mas frequentemente contra um corpo jurídico previamente contratado.

Por isso, vige no Direito do Trabalho o Princípio do Protecionismo ao Trabalhador, buscando-se conceder condições iguais a partes claramente desiguais dentro de uma ação trabalhista. Neste sentido, a lição de Américo Plá Rodrigues (2000, p. 83):

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade; responde ao objetivo de estabelecer um Amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no direito do trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

O Protecionismo supra referido é visto com mais frequência no direito material trabalhista. Entretanto, mesmo no campo processual presenciamos alguma atenuação nas regras procedimentais visando garantir paridade de armas às partes, fenômeno ao qual se dá o nome de *Protecionismo Temperado*, conforme leciona Leone Pereira (2020, p. 90):

A doutrina justralhista Moderna vem sustentando a aplicação do protecionismo temperado, mitigado ou relativizado ao trabalhador (princípio da proteção temperada, mitigada ou relativizada).

Assim, no âmbito processual o princípio em análise não é visto com a mesma intensidade no Direito do Trabalho, mas deve ser respeitado de forma temperada para facilitar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho. Isso significa que o obreiro contará com algumas prerrogativas processuais que objetivam compensar eventuais dificuldades ao procurar a Justiça do Trabalho. Além de, sob o ponto de vista econômico, ser hipossuficiente, o trabalhador possui grandes dificuldades de provar suas alegações, pois os documentos que comprovam a relação de emprego, em sua maioria, ficam na posse do empregador.

Um dos reflexos de dito *protecionismo temperado*, ao nosso ver, é exatamente o **Princípio Inquisitivo**, presente em diversos artigos da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tais como os arts. 653, "a" e "f"³; 680⁴, "f"; 765⁵ e 852-D⁶.

O Princípio Inquisitivo permite que o juiz adote papel ativo na condução do processo, incluindo a coleta de provas e a efetiva investigação dos fatos. O artigo 765 da CLT é principal bastião deste princípio, mantido intacto no Diploma Consolidado há mais de oitenta anos: através dele, o juiz pode adotar postura ativa na condução do processo, superando as limitações impostas pelo Princípio Dispositivo.

Fruto de tais poderes, cabe ao julgador, quando este entender necessário, a determinação de diligências, pesquisas, oitivas de testemunhas (na quantidade que entender necessária, diga-se de passagem) ou até mesmo inspeções judiciais, permitindo que o processo se adapte às necessidades do caso concreto. Nas palavras de Leone Pereira (2020, p. 88), "tem amplos poderes na condução do processo, sendo considerado seu **diretor**".

Porém, o artigo 765 da CLT, apesar de imbuído de claríssima boa intenção e eficácia, não coloca regras ou limites para a atuação na condução do processo. Um magistrado pode deferir medidas excepcionais, como inspeções e acareações, outro pode negá-las, e ambos poderão fundamentar suas decisões precisamente no mesmo artigo: surge, assim, a constante necessidade do uso dos princípios gerais do direito processual e da interpretação teleológica das normas, caso a caso.

Há aqueles que discordem da atribuição, ao juiz, da posição de

3 Art. 653 - Compete, ainda, às Juntas de Conciliação e Julgamento:

a) requisitar às autoridades competentes a realização das diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições;
[...]

f) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, quaisquer outras atribuições que decorram da sua jurisdição.

4 Art. 680. Compete, ainda, aos Tribunais Regionais, ou suas Turmas:
[...]

f) requisitar às autoridades competentes as diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições;

g) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, as demais atribuições que decorram de sua Jurisdição.

5 Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão **ampla liberdade na direção do processo** e velarão pelo andamento rápido das causas, **podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas**.

6 Art. 852-D. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

diretor da ação. Forte representante dessa discordância é o comentário na obra de Valentin Carrion (2022, p. 691):

Poderíamos dizer que o processo laboral é publicístico, em virtude de frequente atuação de iniciativa do juiz; entretanto, não é inquisitório, mas dispositivo, em virtude do poder que cabe às partes para constituir, modificar ou extinguir.

Contudo, a vivência revela que este entendimento contrário não coaduna com a prática forense, na qual presencia-se forte atuação do juiz na busca pela verdade real. Neste sentido, o ensinamento clássico de Eduardo Gabriel Saad (2021, p. 1.212):

O impulso inicial do processo é dado pela parte, que apresenta uma pretensão resistida pelo reclamado. Depois disso, ambas as partes não ficam inertes, pois lhes compete requerer tudo o que julgarem necessário em defesa de suas alegações. Contudo, a figura do juiz, no processo, não tem a passividade que alguém possa imaginar, isto é, que só se movimenta, ou se manifesta, quando provocado pela parte. Dá-lhe a lei a faculdade de tomar a iniciativa, no sentido de determinar diligências ou de produzir provas que considerar indispensáveis ao aparecimento da verdade.

A atuação do magistrado trabalhista é essencial para a entrega da prestação jurisdicional da forma esperada pela sociedade. Contudo, mesmo quando investido neste propósito, é importante que o juiz atue com integridade: o judiciário é o último refúgio do cidadão contra leis injustas e decisões arbitrárias.

Em 2002, foram aprovados pelas Nações Unidas os *Princípios de Conduta Judicial de Bangalore*: trata-se de projeto de Código Judicial em âmbito global, elaborado com base em outros códigos e estatutos, nacionais, regionais e internacionais. Seu escopo é o de garantir julgamento igualitário, justo e público, por tribunais independentes e imparciais.

Um Judiciário de incontestável integridade é a instituição base, essencial, para assegurar a conformidade entre a democracia e a lei. Mesmo quando todas as restantes proteções falham, ele fornece uma barreira protetora ao público contra quaisquer violações de seus direitos e liberdades garantidos pela lei.

(...)

Temos nos Princípios de Bangalore um instrumento de grande valor potencial não somente para os judiciários, mas também para o público em geral de todas as nações e para todos que se preocupem em estabelecer bases sólidas para um Judiciário global de integridade insuspeitável (Nações Unidas, 2008).

Em tal lista de princípios, são estatuídos seis valores básicos para a atuação da magistratura:

- a) **Independência judicial**, como garantia para a realização de um julgamento justo;
- b) **Imparcialidade**, não somente na decisão, mas especialmente no processo decisório;
- c) **Integridade**, essencial para o exercício correto do cargo judicial;
- d) **Idoneidade** de conduta e de aparência de conduta nas atividades do juiz;
- e) **Igualdade** de tratamento a todos perante a Justiça;
- f) **Competência e diligência**, demonstrando conhecimento legal, minúcia, preparação, sobriedade e eficiência.

O exercício do Princípio Inquisitivo, assim, nunca deve desvincular-se destes princípios, que, por si só, justificariam outro artigo com dezenas de páginas. O juiz deve agir com independência, imparcialidade e integridade, mesmo quando assume um papel mais ativo no processo.

4 O juiz do trabalho como investigador da verdade

O leitor mais atento deve ter notado que, na citação ao doutrinador Eduardo Gabriel Saad, linhas acima, houve menção a outro importante princípio trabalhista: a **Busca da Verdade Real**.

O Princípio da Busca da Verdade Real encontra fundamento no Princípio da Primazia da Realidade, que rege o direito material do trabalho, segundo o qual a realidade prevalece sobre a forma. Em outras palavras, no confronto entre a verdade real e a verdade formal, a primeira deverá sobressair à segunda.

Não somente no processo do trabalho, mas no direito processual como um todo, a busca pela verdade real é essencial para uma decisão justa. É, entretanto, na Justiça do Trabalho que se presencia sua atuação mais latente, fruto da liberdade de condução do feito consagrada no Processo do Trabalho.

Neste sentido:

A doutrina Moderna estabelece que o magistrado não pode se contentar com a verdade formal, que é aquela que está nos autos, mas deve buscar a verdade real, ou seja, procurar verificar o que realmente ocorreu no mundo dos fatos para a prolação de uma sentença mais justa e equânime. Assim, exige-se postura mais ativa do juiz (princípio inquisitivo ou inquisitório), uma vez que detém ampla liberdade na condução do processo para a determinação de qualquer diligência que seja necessária para o esclarecimento do conflito de interesses (Pereira, 2020, p. 88).

Ora, se ao Juiz do Trabalho cabe a **busca da verdade real**, e para alcançá-la a lei autoriza a adoção de todo tipo de medida ou iniciativa em direito prevista, torna-se fácil estabelecer uma conexão com o processo de fixação das crenças de Charles Sanders Peirce.

Neste cenário, o julgador, incomodado com a dúvida gerada pela instrução processual (sendo o incômodo uma consequência da dúvida), empreende verdadeiro processo de **investigação da verdade**, deixando a posição de “inércia jurisdicional” e efetivamente dirigindo o feito.

Observa-se a presença do **método da autoridade** em relação à função do juiz como representante do Poder Judiciário, que fixará a crença a ser adotada não somente pelos atores processuais, mas por toda a sociedade.

Há traços de **tenacidade** na persistência do julgador, mesmo quando há aparente conjunto probatório já formado nos autos – conjunto este que, ao incitar dúvida, faz com que o Juiz do Trabalho atenha-se a esta dúvida ao invés de se acomodar e decidir somente com aquilo que vê.

Evidencia-se a aplicação do **método a priori** quando o juiz, *intuindo* a existência de questões pendentes de descoberta e esclarecimento, emprega meios racionais para complementar a verdade real em prol do julgamento justo.

E, mais importante, ao expedir ofícios, ouvir testemunhas, realizar inspeções, anexar documentos, ordenar pesquisas e chamar o feito à ordem, o Juiz do Trabalho está empreendendo buscas desvinculadas da vontade ou conceitos pessoais das partes em direção à verdade objetiva. O magistrado estará usando do **método científico** em sua máxima extensão, em prol da boa decisão.

A busca da verdade real, neste prisma, está longe de ser uma atuação parcial, mas, pelo contrário, é expressão de verdadeira imparcialidade com foco no resultado útil da prestação jurisdicional.

Exemplo disso pode ser dado com determinada situação em que, em

uma reclamação trabalhista envolvendo matéria acidentária, enquanto a empregada alegava a ocorrência de acidente típico, a empresa negava que o evento tivesse ocorrido dentro da empresa. De certeza, havia somente as sequelas do infortúnio, restando fixar se haveria ou não responsabilidade do empregador.

Após as partes concordarem com o encerramento da instrução processual, o juiz, *ex officio*, converteu o julgamento em diligência: identificando divergência no conjunto probatório, ordenou a expedição de ofícios aos hospitais que teriam atendido a empregada e mandou vir aos autos o cartão de ponto da testemunha que relatara ter sido a única a presenciar o incidente

Aos curiosos, e àqueles que eventualmente insistam que o Princípio Inquisitivo presta-se somente em favorecer o trabalhador, contamos o desfecho deste que é um caso verídico: foi constatada divergência entre os documentos médicos e a data atribuída ao infortúnio, e o cartão de ponto revelou que a testemunha nem havia comparecido ao trabalho no dia do alegado acidente.

A ação foi julgada improcedente, e à testemunha foi imposta multa.

5 Implicações à livre condução do feito

Com grandes poderes vêm grandes responsabilidades. Este “provérbio”, que na cultura *pop* é referido como “princípio de Peter Parker” em decorrência da sua aparição em uma história do personagem Homem-Aranha em 1962, tem origem muito mais antiga, com aparições similares na Bíblia⁷, na Revolução Francesa⁸ e em publicações maçônicas⁹ realizadas quase dois séculos atrás.

A legislação trabalhista apresenta, como visto acima, diversos dispositivos que permitem uma maior flexibilidade na condução do processo, garantindo maior liberdade ao magistrado, inclusive quanto aos aspectos das audiências e da produção de provas.

Contudo, se o magistrado, homem como qualquer outro, conduz a

7 “A quem muito foi dado, muito será exigido; e a quem muito foi confiado, ainda mais será pedido” (Bíblia, 2000, Lucas 12:48).

8 “Les Représentans [sic] du peuple se rendront à leur destination, investis de la plus haute confiance et de pouvoirs illimités. Ils vont déployer un grand caractère. Ils doivent envisager qu’une grande responsabilité est la suite inséparable d’un grand pouvoir. Ce sera à leur énergie, à leur courage, et sur-tout à leur prudence, qu’ils devront leur succès et leur gloire” (França, 1793).

9 “He cannot act on their judgment, but must be governed by his own. As he has great responsibility, he has great power, and is bound by the strongest obligations to maintain that power and the dignity of his office” (Weston; Scott, 1858).

investigação da verdade real fundado na dúvida, é porque ele duvida de uma crença – e, duvidando de determinada crença, inevitavelmente seu discernimento reagirá conforme a dúvida apresentada.

John Dewey, em sua obra *“Método lógico e direito”* de 1924, já falava sobre a possível influência do elemento pessoal para fundamentar uma decisão previamente tomada, e que somente dependeria de justificação:

Os tribunais não chegam apenas a decisões; eles as expõem, e a exposição tem de exprimir [state] razões justificatórias. As operações mentais envolvidas nisso são algo diferentes daquelas envolvidas no processo de chegar a uma conclusão. A lógica da exposição é diferente daquela da busca e da investigação. Na última, a situação tal como existe é mais ou menos duvidosa, indeterminada e problemática relativamente ao que ela significa. Ela se desdobra gradualmente e é suscetível de surpresa dramática; em todos os eventos ela tem, até agora, dois lados. A exposição implica que uma solução definitiva é alcançada, que a situação está agora determinada relativamente à sua implicação legal. Seu propósito é apresentar fundamentos para a decisão alcançada de modo que ela não venha parecer como um ditame arbitrário, e de modo que indicará uma regra para lidar com casos parecidos no futuro.

[...]

É nesse ponto que o principal estímulo e a tentação para a lógica mecânica e o uso abstrato de conceitos formais entra. Exatamente porque o elemento pessoal não pode ser completamente excluído, ao passo que ao mesmo tempo a decisão tem que assumir tanto quanto possível uma forma racional, objetiva, impessoal, a tentação é abandonar a lógica vital que levou efetivamente à conclusão e substituí-la por formas de discurso aparentemente rigorosas e capazes de criar a ilusão de certeza (Dewey, 1924, p. 6, grifo nosso).

Ainda que não declare expressamente, em respeito ao Princípio da Imparcialidade, é certo que o Juiz não forma seu convencimento só ao final do processo. Trata-se de um cidadão como qualquer outro, com a diferença de que ocupa cargo de indiscutível importância na sociedade: nas palavras do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga (2019, p. 17),

ninguém deixará de observar que se trata de um Juiz, cidadão é verdade, investido de uma função, que se pode equiparar a um

sacerdócio, onde a crença na justiça pela sociedade é um valor maior que ele representa.

Especificamente no Processo do Trabalho, em que a forte oralidade faz com que o magistrado tenha contato ainda mais direto com a colheita da prova (Princípio da Imediatidade da Prova), naturalmente seu convencimento vai sendo formado gradualmente – e o temor é o de que, ao exercer seu poder de livre direção do processo, acabe por dirigir a colheita da prova já com seu convencimento influenciando tal direção.

O processo de formação da convicção não é feito de uma vez, mas sim composto por diversas decisões durante o processo em si. Se o elemento pessoal influencia o julgador durante a investigação, naturalmente estas decisões acabarão influenciadas antes mesmo que uma decisão final seja proferida.

So for Dewey, as for James, truth and knowledge are not static phenomena—it is not the case that our beliefs either mirror reality (and hence are true) or fail to do so (and hence are false). Peirce thought that truth was static in the sense that a belief either would or would not survive the rigors of inquiry. But all three of the classical pragmatists speak with one voice when they suggest that we are always immersed in a context of inquiry, where the decision to be made is a decision about what to believe from here, not what to believe were we able to start from scratch—from certain infallible foundations (Misak, 2008, p. 208-209, grifo nosso).

Exatamente por isso, os críticos à aplicação do Princípio Inquisitivo defendem que a atuação do julgador não deve ser a principal fonte de *garimpo* de provas em uma ação judicial.

Sebastião de Souza (1949), o primeiro estudioso nacional do princípio dispositivo de que se tem notícia, ressalta que o juiz é a figura central do processo, mas que cabe às partes a iniciativa de promovê-lo, bem como a indicação de provas e o requerimento de diligências para a apuração dos fatos. Segundo ele, compete ao juiz atividade subsidiária em matéria probatória, pois há predominância do princípio dispositivo.

Já Moacyr Amaral Santos (1977), apesar de reconhecer que o juiz tem o poder de determinar provas quando necessárias, também defende a função suplementar ou complementar do juiz na atividade probatória,

uma vez que cabe às partes o ônus da prova, preservando-se o princípio da iniciativa das partes.

Encerra-se este tópico com a opinião de Homero Batista Mateus da Silva (2022), mais atual e adequada ao cenário trabalhista, que entende que estes *amplos poderes* devem ser exercidos com cautela:

Por outro lado, a norma deve ser vista com cautela, porque a bandeira da liberdade de condução do processo pelo juiz do trabalho não pode flamular em detrimento do contraditório, da ampla defesa e do dever de imparcialidade do juiz. Assim, dar nova chance para a produção de uma prova, alertar a parte quanto ao perecimento do direito, corrigir falhas da petição inicial ou da defesa não são bons exemplos de liberdade de atuação do magistrado.

Melhor será considerar que o art. 765 permite, entre outros, que o juiz realize a inspeção judicial ou a acareação, que são medidas salutares, muitas vezes determinantes num processo intrincado, mas que o legislador se esqueceu de fazer constar no processo do trabalho. São medidas transparentes, sujeitas ao contraditório e que podem e devem ser realizadas às vistas das partes (Silva, 2022, p. 331, grifo nosso).

6 Conclusão

Segundo Peirce, *o método a priori se caracteriza por suas conclusões fáceis; observar o método da autoridade é trilhar o caminho da paz; e o método da tenacidade é admirável por sua força, simplicidade e sentido direto*.

Uma leitura atenta da obra “A fixação das crenças” revela que a intenção do autor não era incentivar o mero descarte desses três métodos para adoção única e exclusiva do método científico, mas ao contrário: sua observação é prerrogativa da ciência, e dessa observação aprender-se-ia o que deve ou não deve ser feito.

A teoria da fixação das crenças de Charles Sanders Peirce fornece sólida base epistemológica para compreender o papel do magistrado trabalhista na busca pela verdade material. No âmbito do Direito Processual do Trabalho, o Princípio Inquisitivo emerge como mecanismo indispensável para equilibrar as desigualdades estruturais que permeiam as relações laborais, permitindo ao juiz adotar ativa postura investigativa em prol da justiça.

Contudo, a liberdade investigativa do magistrado, embora essencial,

requer limites claros e critérios objetivos para evitar abusos que possam comprometer a imparcialidade ou direitos fundamentais. A adoção de diretrizes éticas, como os Princípios de Bangalore, e a regulamentação de medidas investigativas no processo do trabalho são passos cruciais para assegurar que a busca pela verdade seja conduzida de forma criteriosa e transparente.

Este estudo reforça a importância de um equilíbrio entre a liberdade do juiz e os princípios processuais fundamentais, como o contraditório e a ampla defesa. A liberdade na direção do processo é exatamente o que faz da Justiça do Trabalho um ramo diferenciado no judiciário brasileiro: em detrimento de regras aprisionadoras, a necessidade de encontrar-se a verdade real e trazê-la aos autos, de forma transparente e com a participação dos atores processuais, justifica a adoção de medidas inovadoras e criativas, especialmente quando o processo legislativo tenha deixado lacunas que poderiam impedir a marcha processual adequada.

Como se diz por aí: o que não está nos autos, o juiz manda buscar. Tudo em nome do bom julgamento.

Referências

BÍBLIA, N. T. Lucas 12:48. In: A BÍBLIA Sagrada: nova versão internacional. São Paulo: Editora Vida, 2000.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, p. 1, 17 mar. 2015.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 34. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

DEWEY, John. Logical method and law. *Cornell Law Review*, [Ithaca, NY], v. 10, n. 1, dez. 1924. Tradução (sem revisão): Prof. Dr. Cassiano Terra Rodrigues.

DEWEY, John. Logical method and law. *The Philosophical Review*, [Durham, NC], v. 33, n. 6, p. 560-572, nov. 1924.

FRANÇA. *Collection générale des décrets rendus par la Convention Nationale*. Paris: Chez Baudouin, Imprimeur de la Convention Nationale, 1793. v. 9. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=D55aAAAAcAAJ&q=ins%C3%A9parable&redir_esc=y#v=snippet&q=ins%C3%A9parable&f=false. Acesso em: 25 jun. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 21. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MISAK, Cheryl (ed.). *The Oxford handbook of american philosophy*. Oxford: Oxford University Press, 2008.

NAÇÕES UNIDAS (ONU). Escritório Contra Drogas e Crime (Unodc). *Comentários aos princípios de Bangalore de conduta judicial*. Tradução: Marlon da Silva Malha, Ariane Emílio Kloth. Brasília, DF: Conselho da Justiça Federal, 2008. Disponível em: https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil/Topics_corruption/Publicacoes/2008_Comentarios_aos_Principios_de_Bangalore.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

PEIRCE, Charles Sanders. How to make our ideas clear. *Popular Science Monthly*, v. 12, p. 286-302, 1878. Disponível em: https://en.wikisource.org/wiki/Popular_Science_Monthly/Volume_12/January_1878/Illustrations_of_the_Logic_of_Science_II. Acesso em: 25 jun. 2024.

PEIRCE, Charles Sanders. A fixação das crenças. In: PEIRCE, Charles Sanders. *Semiótica e filosofia: textos escolhidos*. Introdução, seleção e tradução: Octanny Silveira da Mota e Leonidas Hegenberg. São Paulo: Cultrix, 1972. p. 71–92.

PEIRCE, Charles Sanders. The fixation of belief. *Popular Science Monthly*, v. 12, p. 1-15, nov./1877. Disponível em: <https://archive.org/details/1877-peirce-fixation-of-belief>. Acesso em: 25 jun. 2024.

PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2020.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho*: comentada. 52. ed. São Paulo: LTr, 2021.

SANTOS, Moacyr Amaral. *Primeiras linhas de direito processual civil*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1977. v. 2.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2022.

SOUZA, Sebastião de. *O princípio dispositivo no Código de Processo Civil brasileiro*. Belo Horizonte: Imprensa Oficial, 1949.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. *O juiz e as mídias sociais*. Material apresentado no 6º Curso de Formação Continuada, São Paulo, 7 e 8 ago. 2019. São Paulo: TRT-2, 2019. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/ejud/1.eventos/CFC/2019/materiais/0808_MAloysioCorreaDaVeiga_OJuiz_asMidiasSociais.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

WESTON, Allyn; SCOTT, Charles. Duties of the W.M. *The Ashlar*. Chicago: C. Scott & Co., Printers, 1858. v. 3, n. 8. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=nMBJAAAAMAAJ&q=%22has+great%22&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 25 jun. 2024.

Análise do precedente 1.046 do Supremo Tribunal Federal à luz do pragmatismo de Richard Posner

Analysis of the precedent 1.046 of the Federal Supreme Court in the light of Richard Posner's pragmatism

Juliany Yeda Gomes Giesteira*

Submissão: 9 set. 2024

Aprovação: 23 out. 2024

Resumo: O presente artigo científico tem por objeto a análise da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema de repercussão geral 1.046 e seus contornos pragmáticos à luz dos ensinamentos de Richard Posner. A pesquisa inicia-se com um breve panorama histórico do pragmatismo filosófico que originaram o pragmatismo jurídico, as influências utilizadas por Richard Posner e o método que considera correto para utilização do pragmatismo nas decisões judiciais. Após, passa-se a explorar os fundamentos da decisão do Supremo Tribunal Federal que afirmou a autonomia privada nas relações de trabalho e determinou que o negociado deve prevalecer sobre o legislado respeitados os direitos e garantias absolutamente indisponíveis e o princípio da adequação setorial negociada.

Palavras-chave: pragmatismo jurídico; Richard Posner; contexto pragmático das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal; negociado x legislado.

Abstract: *The object of this scientific article is to analyze the decision rendered by the Federal Supreme Court on the topic of general repercussion 1.046 and its pragmatic contours in the light of the teachings of Richard Posner. The research begins with a brief historical overview of the philosophical pragmatism that originated legal pragmatism, the influences used by Richard Posner and the method he considers correct for the use of pragmatism in judicial decisions. Then, we explore the foundations of the decision of the Federal Supreme Court that affirmed private autonomy in labor*

* Advogada, Mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

relations and determined that what is negotiated must prevail over what is legislated, respecting the absolutely unavailable rights and guarantees and the principle of negotiated sectoral adequacy.

Keywords: *legal pragmatism; Richard Posner; pragmatic context of the decisions rendered by the Federal Supreme Court; negotiated vs. legislated.*

Sumário: 1 Considerações gerais | 2 O Clube Metafísico e o surgimento do pragmatismo filosófico | 3 A aplicação do pragmatismo jurídico às decisões judiciais de Richard Posner | 4 Os contornos pragmáticos da decisão do STF no Tema 1.046 | 5 Conclusão

1 Considerações gerais

O método positivista, especialmente oriundo da Teoria Pura do Direito de Hans Kelsen (1997), é descritivo do direito, ou seja, apenas a questão científica os interessa, não há juízo de valor se a determinada proposição legal se amolda verdadeiramente às relações para as quais a norma se propõe regular e tão pouco preocupa-se com a justiça que se possa fazer desta proposição.

Já para o pragmatismo somente o que é real, ou seja, o que ocorre na prática, os interessa (Rego, 2009). Há um necessário juízo de valor moral e preocupa-se com esclarecimento de uma dúvida a qual não interessa ao positivismo jurídico pois, neste último método, o que interessa é a objetividade e precisão da norma, independentemente de não ser aplicável ao contexto real e fático.

O presente artigo busca analisar os fundamentos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema de repercussão geral 1.046 e seus contornos pragmáticos à luz dos ensinamentos de Richard Posner.

O precedente de observância obrigatória da Suprema Corte referendou a autonomia privada nas relações de trabalho ao determinar que o negociado deve prevalecer sobre o legislado respeitados os direitos e garantias absolutamente indisponíveis e o princípio da adequação setorial negociada.

Ao contrário do que prega a corrente dogmática e positivista do direito, a decisão coloca a norma jurídica em posição secundária, privilegiando a negociação coletiva realizada entre classe trabalhadora e econômica visando flexibilizar direitos em

momentos de crise econômica, desde que respeitados direitos e garantias mínimas.

A pesquisa aqui proposta visa analisar os contornos pragmáticos da decisão proferida pelo STF no Tema 1.046, tanto em relação ao contexto histórico, mas, especialmente, com foco nas consequências econômicas e sociais da decisão e nas relações laborais futuras.

2 O Clube Metafísico e o surgimento do pragmatismo filosófico

Segundo Charles Sanders Peirce (1972), as nossas crenças “orientam nossos desejos e dão contornos a nossas ações”, quando temos dúvida o mesmo não ocorre, se duvidamos não temos a segurança necessária para crer em alguma coisa e segui-la. A dúvida é incômoda e desagradável, já a crença nos causa um sentimento de tranquilidade e satisfação.

O estímulo da dúvida leva a esforço por atingir um estado de crença. A esse esforço Peirce chama de investigação. A investigação visa o acordo de opiniões até cessar a dúvida.

Charles Sanders Peirce foi um dos principais filósofos pragmatistas que integrou O Clube Metafísico¹ e sustentou a necessidade de que a investigação científica ganhasse contornos flexíveis e adaptáveis baseando-se na experiência empírica e afastando-se de dogmas estáticos.

Os membros do Clube Metafísico a saber: Oliver Wendell Holmes Jr., William James, Charles Sanders Peirce e John Dewey, se reuniram em um momento de pós Guerra Civil² entre os séculos XIX e XX, no qual verificou-se um forte avanço científico o que resultou em uma filosofia única que fundia rigor científico com aplicação prática.

Oliver Wendell Holmes Jr., um dos juristas que integrou a Suprema Corte Americana, fez parte da classe jurídica do Clube Metafísico e utilizava-se do pragmatismo em sua filosofia jurídica. Para o autor o

1 O Clube Metafísico era um encontro informal de intelectuais no final do século XIX que desempenhou um papel significativo no desenvolvimento e na disseminação do pragmatismo. Esse clube não era uma instituição formal com protocolos rígidos de membresia; em vez disso, era uma reunião de indivíduos com ideias semelhantes, profundamente interessados na investigação filosófica e nas implicações do discurso intelectual na sociedade. Os membros deste clube incluíam alguns dos pensadores mais influentes da época, como Oliver Wendell Holmes Jr., William James, Charles Sanders Peirce e John Dewey (Menand, [2002]).

2 A “Guerra de Secessão” ou “Guerra Civil Americana” foi uma guerra civil ocorrida nos Estados Unidos da América, entre 1861 e 1865. O conflito envolveu os Estados do Norte (União) e os Estados do Sul (Estados Confederados da América) pela emancipação dos escravos e terminou com a vitória da União (Bezerra, [202-]).

direito deveria ser prático e adaptável, ao invés de rígido e doutrinário (Menand, [2002]).

O realismo americano afirmava que eram as forças sociais e políticas e não somente a história que deveriam nortear as decisões judiciais (Giacomuzzi, 2005). Abordando a ligação do Direito com a sociedade, defendeu a importância da realidade fática no pensamento americano.

Anderson de Paiva Gabriel (2019) traz em sua obra os pensamentos de Oliver Wendell Holmes Jr. sobre o surgimento do direito. Como se denota da passagem do texto, abaixo, o contextualismo e consequencialismo norteavam o pensamento pragmático tanto das decisões judiciais quanto das proposições legislativas, veja-se:

O direito se caracteriza, então, por ser um sistema constituído por normas de ação, instituições sociais e práticas intencionais, concebidas historicamente por seres inteligentes, para adaptarem a realidade em que vivem, de modo a resolverem certos problemas e a realizarem, na maior medida do possível, os inúmeros bens e ideais humanos, que são sentidas individualmente como verdadeiras necessidades que impulsionam as pessoas a agir em busca de sua realização.

Contudo, ao se verificar uma transformação nos bens e ideais humanos e/ou nas circunstâncias individuais, sociais, científicas, geográficas, econômicas, políticas e outras que condicionam a existência social humana, há uma perturbação da ordem social que emerge da adoção de certos hábitos, que passam a ser inadequados para a satisfação das novas necessidades humanas, e, por isso, o surgimento de novos hábitos é sentido como uma necessidade impostergável. Esses novos hábitos originaram uma nova ordem social, que será mantida enquanto se mostrar apropriada para orientação das ações humanas na resolução de problemas e satisfação de necessidades [...] (Holmes, 1991, p. 1-2 *apud* Gabriel, 2019, p. 110).

A capacidade adaptativa do direito depende da adoção de um método científico, que permita a observação das consequências práticas produzidas por um modo de regulação social das atividades humanas. E, ao formular uma hipótese científica sobre o funcionamento do universo e as consequências práticas, que provavelmente serão produzidas, por ações sociais destinadas a resolver certos problemas e satisfazer determinadas necessidades humanas, o método científico deve ser capaz, também, de produzir dados empíricos sobre as consequências práticas efetivamente produzidas pelas

ações adotadas e de conceber hipoteticamente ações alternativas que possam, concebivelmente, evitar certos efeitos indesejáveis que foram constatados (Leite, 2004 *apud* Gabriel, 2019, p. 110).

Para um pragmático, a relevância ou o significado de uma teoria só pode ser compreendido à luz das alterações que ela possa produzir no mundo fático. Em outras palavras, acredita-se que nenhuma produção intelectual possa se desvincular por completo da realidade, sob pena de se tornar uma utopia, de difícil realização.

Através dos pilares do antifundacionalismo (rejeitando dogmas e pré-conceitos), do contextualismo (analisando o contexto histórico e social do fato avaliado) e do consequencialismo (avaliando as consequências práticas de uma ou outra solução a um problema proposto), o pragmatismo examina o presente, considerando o passado, e com o olhar voltado para o futuro. Sem dogmas, sem doutrinas, apenas através de um método (em uma versão do que foi dito por William James).

Esta ligação deveria ser refletida pela via legislativa, com a criação de leis que guiassem os julgamentos (visto que o julgador não poderia subverter a intenção da lei), a legislação serviria unicamente como um ponto de partida para a solução de problemas, sendo o último norte dessa mudança o próprio juiz.

Nesse sentido, convém analisar se a decisão do STF que referendou a prevalência do negociado x legislado no Tema 1.046, demonstra contornos antifundacionalistas já que privilegia uma outra fonte de direito que não aquela decorrente do Estado, no mesmo sentido observaremos se a decisão demonstra contornos contextualistas e consequencialistas que serão melhor aprofundados mais adiante.

3 A aplicação do pragmatismo jurídico às decisões judiciais de Richard Posner

O pragmatismo de Richard Posner (Campelo, 2020) é inspirado no pragmatismo clássico de Oliver Wendell Holmes Jr. e Benjamin Cardozo, todos juízes. O autor define o pragmatismo a partir de oito características: a) prático: com foco na aplicação prática e nas consequências reais das decisões; b) instrumental: considera o conhecimento como uma ferramenta para resolver problemas; c) voltado para a frente: preocupa-se com o futuro e a evolução das ideias; d) ativista: busca mudanças e melhorias na sociedade; e) empírico: baseia-se em evidências e

fatos observáveis; f) cético: questiona dogmas e verdades absolutas; g) antidogmático: não adere rigidamente a sistemas de crenças; h) experimental: valoriza a experimentação e a adaptação contínua.

Para Richard Posner (2012) a diferença entre um juiz pragmático e um juiz positivista é que o último se ocupa essencialmente de assegurar a coerência com as decisões passadas, ao passo que o primeiro só se ocupa de assegurar a coerência com o passado na medida em que a decisão de acordo com os precedentes seja o melhor método para a produção dos melhores resultados para o futuro.

Segundo o autor:

O juiz positivista começa e geralmente termina sua atividade com um exame da jurisprudência, da legislação, da regulamentação executiva e dos dispositivos constitucionais – as “fontes” diante das quais deve curvar-se quando segue o princípio de que os juízes têm o dever de assegurar a coerência de princípios com o que outras autoridades fizeram no passado [...]

O juiz pragmatista tem outras prioridades. Quer encontrar a decisão que melhor atenda às necessidades presentes e futuras. Não tem desinteresse pela jurisprudência, pela legislação etc. Muito pelo contrário. Em primeiro lugar, essas fontes são depósitos de conhecimento e até, às vezes, de sabedoria, por isso mesmo que não tenham valor dispositivo, seria loucura ignorá-las. Em segundo lugar, uma decisão que se afaste abruptamente dos precedentes e, assim, desestabilize o direito pode ter, no saldo, consequências ruins (Posner, 2012, p. 381-382).

Como vimos no início, o jurista pragmático incita a dúvida e isso leva a uma investigação, nesse caminho o julgador se torna menos dogmático e procura deixar a mente mais aberta. Seriam, assim, uma forma de analisar o sistema jurídico pelos resultados produzidos por eles.

Ao exercer tal mister, os juízes devem levar em conta, principalmente, as consequências de suas decisões, no sentido de tentar produzir a melhor solução possível para o progresso do Direito e, assim, contribuir na construção de um país melhor.

Para Richard Posner (2012) “as consequências nunca são irrelevantes em direito”. Porém, tal análise de efeitos futuros não é um mero consequencialismo puro, focado apenas na solução de um caso específico, mas sim reflete a necessidade da análise sistêmica do

resultado para o futuro do país em sentido amplo, devendo abranger todas as considerações possíveis acerca dos proveitos da deliberação.

Vivemos, atualmente, mudanças significativas na estrutura jurídica do Direito do Trabalho, mudanças nas atividades laborais impactadas pela inteligência artificial, novas modalidades de trabalho que demandam um olhar mais cauteloso e pragmático dos juízes.

Nessa linha de raciocínio, o pensamento de Richard Posner no sentido de que a atividade interpretativa dos magistrados deve ser concebida sob uma forma flexível, como uma reconstrução imaginativa (*imaginative reconstruction*), revela um caminho que poderá ser seguido pelos magistrados laborais em busca de decisões mais contextualizadas com a realidade atual, sem perder de vista os princípios basilares deste ramo protetor do direito.

Para Posner, a tarefa de criação normativa deve ter como norte a razoabilidade (*reasonableness*), que é o critério final para análise da adequação de uma determinada solução e, aliás, é o máximo que se pode exigir de um intérprete e aplicador, considerando a inafastável discricionariedade inerente ao seu ofício.

Segundo o autor, a adjudicação pragmática consiste essencialmente em que:

[...] o juiz pragmático acredita que o futuro não deve ser escravo do passado, mas não está obrigado a encarar determinados conjuntos de dados como diretrizes para a tomada da decisão que terá melhores efeitos para o futuro. Se você, como Holmes, não tivesse confiança em que você ou qualquer outra pessoa soubesse com clareza qual a melhor solução para determinado problema, a postura pragmática consistiria em relutar em decidir de modo contrário aos precedentes, pois a invalidação dos precedentes teria o efeito de sacrificar a segurança e estabilidade jurídicas em prol de um ganho meramente conjectural (Posner, 2012, p. 392).

Posner afirma que um dos perigos de se convidar o juiz a ir além das fontes ortodoxas do direito é que os juízes não têm uma formação que os habilite a analisar e absorver as teorias e os dados das ciências sociais.

Isso significa que o juiz pragmatista encara a jurisprudência, a legislação e o texto constitucional não somente como fontes de informação, mas também como elementos do passado que merecem ser cautelosamente avaliados de acordo com o caso concreto.

Nos Estados Unidos os juízes que aplicam o *common law* reservam-

se a prerrogativa de reescrever o direito consuetudinário enquanto o aplicam, sendo reafirmado por Posner os perigos decorrentes desta prática daí a necessidade de que os juízes tenham sabedoria e admitam que vez ou outra as suas convicções possam estar erradas. Nas palavras de Holmes devem se utilizar dos mesmos princípios utilizados no caso *Lochner* “princípios fundamentais tais como foram entendidos pelas tradições do nosso povo e do nosso direito” (*Lochner vs. New York*, 1905 *apud* Posner, 2012, p. 410).

A abordagem acima referida se assemelha ao trecho da decisão proferida pelo STF no Tema 1.046 que ressalva a prevalência do negociado x legislado desde que respeitados os direitos e garantias fundamentais, bem como ao princípio da adequação setorial negociada.

Poderíamos considerar a existência de contornos pragmáticos no comportamento da Suprema Corte ao julgar o Tema 1.046 em relação à passagem da decisão que ressaltou ao caso concreto a análise de eventuais peculiaridades que possam gerar distinções e não autorizem a prevalência do negociado x legislado, como no caso de pactuação em detrimento de direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

Para Posner (2012, p. 414), o pragmatismo não defende e nem autoriza a desobediência aos precedentes “Do mesmo modo, o pragmatismo é neutro quando o assunto é saber se o direito deve ser dominado por normas (*rules*) ou por padrões (*standards*)”.

Assim, para Richard Posner o juiz pragmático não é necessariamente identificado por um estilo particular de julgar, e a ideia de que tal juiz sempre tomará decisões sem fundamentá-las não é real.

O que distingue o magistrado pragmático é que seu estilo (de pensamento – ele pode resolver revestir suas decisões em um linguajar positivista ou formalista) nada deve a esta ou àquela ideia sobre a natureza do direito, ao dever moral de respeitar as decisões passadas ou a qualquer outra justificativa não pragmática das atitudes judiciais.

4 Os contornos pragmáticos da decisão do STF no Tema 1.046

O STF, em 2/6/2022, fixou tese no Tema 1.046 ao apreciar o *Leading Case* suscitado no Agravo em Recurso Extraordinário n. 1.121.633, tendo levado em consideração alguns princípios a serem avaliados na análise dos instrumentos normativos, eis o texto:

Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046.

3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.” 5. Recurso extraordinário provido (Brasil, 2022).

O precedente teve origem em processo em que houve o afastamento de acordo coletivo no qual as partes transacionaram acerca do pagamento das chamadas horas *in itinere*³.

O Ministro Relator Gilmar Mendes entendeu que o fundamento constitucional da referida demanda seria idêntico ao de diversas outras demandas debatidas na Justiça do Trabalho. Sendo assim, concluiu pela unificação da matéria em tema de repercussão geral que consolidasse o entendimento do Supremo Tribunal Federal.

A decisão considerou que o Tema 1.046 sedimentaria a evolução da jurisprudência sobre a controvérsia constitucional consistente na prevalência de acordos e convenções coletivas – conferindo maior segurança jurídica às partes e ditando os rumos das demandas que tenham esse tema por objeto no futuro.

Já aqui conseguimos visualizar dois aspectos retratados na obra de Richard Posner. O primeiro relativo ao contextualismo em face da preocupação do julgador em conferir validade às normas coletivas celebradas pelas partes e o segundo em relação ao consequencialismo quando nota-se a preocupação do magistrado em impedir que decisões da Justiça do Trabalho anulem as normas coletivas celebradas entre as partes causando um desequilíbrio nas negociações coletivas celebradas entre entidades profissionais e econômicas.

Nota-se também uma preocupação do magistrado em sedimentar entendimento que trará repercussões importantes para o sistema jurídico juslaboral tanto no presente como no futuro. Contudo, preocupando-se com as conquistas dos trabalhadores no passado ao

3 “Dá-se o nome de tempo *in itinere* aquele que o empregado gasta no trajeto de casa para o serviço e o respectivo retorno, portanto, da inclusão do tempo despendido para o trajeto ou itinerário, em condução fornecida pelo empregador e também, em condução própria a serviço da organização empregadora” (Nascimento, 2006, p. 168).

determinar o respeito aos direitos e garantias fundamentais quando determina que sejam respeitados os direitos indisponíveis.

Segundo Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2015, p. 77) a Constituição Federal instituiu um sistema aberto de direitos fundamentais que abrange não somente aqueles expressamente consignados no artigo 5º, mas todos aqueles cujo conteúdo ou posição ocupada demandem a proteção do Estado.

O art. 5º da CF – primeiro artigo do Título II – afirma, no seu § 2º, que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. Essa norma permite, por meio da aceitação da ideia de fundamentalidade material, que outros direitos, mesmo que não expressamente previstos na CF e, por maior razão, não enumerados no seu Título II, sejam considerados direitos fundamentais. Isso quer dizer que o art. 5º, § 2º, da CF institui um sistema constitucional aberto a direitos fundamentais em sentido material.

Os autores esclarecem que

As normas de direitos fundamentais afirmam valores que incidem sobre a totalidade do ordenamento jurídico e servem para iluminar as tarefas dos órgãos judiciais, legislativos e executivos (p. 78).

Os direitos sociais dos trabalhadores certamente se inserem nesse conceito de direitos fundamentais dado o caráter social e fundamental do capital e trabalho para a sociedade e o sistema jurídico como um todo.

Nesse aspecto, verifica-se que sob a ótica do pragmatismo jurídico a ressalva realizada pela Suprema Corte no precedente 1.046 em relação à preservação dos direitos indisponíveis e, portanto, fundamentais, atende ao critério defendido por Richard Posner no sentido de se buscar a melhor solução para o sistema jurídico como um todo sem desprezar as conquistas do passado.

Em outro trecho dos fundamentos do acórdão há também uma preocupação do magistrado em garantir segurança jurídica às partes que celebram instrumentos coletivos.

Existem, contudo, críticas de que o precedente se baseou em premissas pessoais dos julgadores e pressões políticas, como se nota do trecho da decisão a seguir:

Apesar de todo o arcabouço constitucional que não apenas legitima, mas estimula a negociação coletiva, não são incomuns decisões da Justiça do Trabalho que, a partir da análise do caso concreto, interpretam cláusulas previamente estipuladas de forma a restringi-las ou a anulá-las.

Diante desse quadro, a definição dos limites da intervenção judiciária deve ser clara, a fim de evitar ingerências indevidas e preservar o pactuado [...]

A anulação de acordos, na parte em que supostamente interessam ao empregador, mantidos os ônus assumidos no que diz respeito ao trabalhador, ao mesmo tempo em que viola o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, leva a um claro desestímulo à negociação coletiva, que deveria ser valorizada e respeitada, especialmente em momentos de crise (Brasil, 2022).

Richard Posner em sua obra alerta para o risco de que essas influências pessoais possam implicar em decisões sem isenção dos magistrados.

Em outra passagem do voto do Ministro Relator Gilmar Mendes também se verifica um posicionamento com um tom político, veja-se:

Ora, é preciso aceitar que a Constituição de 1988 aconteceu; e, com ela, uma nova configuração entre público e privado, entre a esfera estatal e a sociedade. Simplesmente negar a autonomia coletiva para deliberar sobre condições de trabalho próprias a determinada categoria, promovendo anulações seletivas daquilo que foi acordado entre forças econômicas e profissionais autônomas, acaba por representar uma reedição da tutela do Estado sobre os sindicatos (Brasil, 2022).

Atualmente há uma corrente de juristas que indica um acentuado ativismo nas decisões proferidas pelo STF, especialmente no meio laboral. Esse fato é admitido pelo Ministro Luís Roberto Barroso (2009, p. 11). Veja-se:

Nos últimos anos, o Supremo Tribunal Federal tem desempenhado um papel ativo na vida institucional brasileira. O ano de 2008 não foi diferente. A centralidade da Corte – e, de certa forma, do Judiciário como um todo – na tomada de decisões sobre algumas das grandes questões nacionais tem gerado aplauso e crítica, e exige uma reflexão

cuidadosa. O fenômeno, registre-se desde logo, não é peculiaridade nossa. Em diferentes partes do mundo, em épocas diversas, cortes constitucionais ou supremas cortes destacaram-se em determinadas quadras históricas como protagonistas de decisões envolvendo questões de largo alcance político, implementação de políticas públicas ou escolhas morais em temas controvertidos na sociedade.

Na visão do Ministro Luís Roberto Barroso, apesar da Suprema Corte ter ganhado maior protagonismo do que o Poder Legislativo na regulação das relações sociais, em termos democráticos há mais ganhos do que perdas já que a publicidade dos julgamentos e o amplo debate entre os membros da corte atendem ao postulado da Democracia.

Esse posicionamento, em nosso sentir, está abarcado pelo pragmatismo de Oliver Wendell Holmes Jr, magistrado que ocupou a Suprema Corte dos Estados Unidos e defendia uma postura mais ativa dos magistrados na busca por decisões mais flexíveis e adaptáveis, sem deixar de considerar o caráter político existente nos julgamentos.

Alguns fundamentos políticos são pensados na medida em que parecem explicar e reconciliar as regras postas com o estado de coisas atual; e, então, as regras se adaptam às novas razões que foram encontradas para elas e entram numa nova carreira. A velha forma recebe um novo conteúdo, e, com o tempo, a própria forma se modifica para se ajustar ao significado que recebeu [...]

O direito incorpora a história do desenvolvimento de uma nação através dos séculos e não pode ser tratado como se compreendesse tão somente axiomas e corolários de livros de matemática (Holmes, 1991 *apud* Gabriel, 2019, p. 108-109.).

Segundo Daniel Mitidiero, em razão das influências da tradição romano-canônica, a legislação sempre ocupou prevalência sobre a jurisprudência e os precedentes no direito brasileiro, contudo, ele assevera a necessidade de harmonização entre esses institutos por meio da interpretação, em seus dizeres:

Vale dizer: para entender como é possível chegar a uma adequada harmonização dos conceitos de lei, jurisprudência, súmula e precedente é preciso em primeiro lugar perceber que jurisprudência e precedente são dois caminhos distintos que foram paulatinamente trilhados e posteriormente amalgamados pelo direito brasileiro.

Em segundo lugar, é preciso ter presente as vicissitudes que esses conceitos e seus correlatos experimentaram ao longo do desenvolvimento do nosso direito. Tudo isso deve ser feito levando-se em consideração a *interpretação* como uma atividade adscritiva de um sentido possível empreendida por uma jurisdição cognitiva da interpretação e declaratória da jurisdição que presidiu ao longo de todos os Novecentos a cultura jurídica brasileira (Mitidiero, 2018, p. 74).

Nesse aspecto, embora a questão do ativismo judicial seja suscitada em face do precedente 1.046, verifica-se que o direito brasileiro está caminhando para uma linha mais pragmatista e adaptável às mudanças, questões muito sensíveis da sociedade estão sendo definidas pelo STF seja pelo excesso de judicialização seja pela ausência de legislação sobre temas contemporâneos. E esse movimento está ocorrendo em outros países também.

Nesse aspecto, convém citar o entendimento do Ministro Luís Roberto Barroso (2009, p. 14):

A judicialização e o ativismo judicial são primos. Vêm, portanto, da mesma família, frequentam os mesmos lugares, mas não têm as mesmas origens.

Não são gerados, a rigor, pelas mesmas causas imediatas. A judicialização, no contexto brasileiro, é um fato, uma circunstância que decorre do modelo constitucional que se adotou, e não um exercício deliberado de vontade política. Em todos os casos referidos acima, o Judiciário decidiu porque era o que lhe cabia fazer, sem alternativa. Se uma norma constitucional permite que dela se deduza uma pretensão, subjetiva ou objetiva, ao juiz cabe dela conhecer, decidindo a matéria. Já o ativismo judicial é uma atitude, a escolha de um modo específico e proativo de interpretar a Constituição, expandindo o seu sentido e alcance. Normalmente ele se instala em situações de retratação do Poder Legislativo, de um certo deslocamento entre a classe política e a sociedade civil, impedindo que as demandas sociais sejam atendidas de maneira efetiva.

A ideia de ativismo judicial está associada a uma participação mais ampla e intensa do Judiciário na concretização dos valores e fins constitucionais, com maior interferência no espaço de atuação dos outros dois Poderes. A postura ativista se manifesta por meio

de diferentes condutas, que incluem: (i) a aplicação direta da Constituição a situações não expressamente contempladas em seu texto e independentemente de manifestação do legislador ordinário; (ii) a declaração de inconstitucionalidade de atos normativos emanados do legislador, com base em critérios menos rígidos que os de patente e ostensiva violação da Constituição; (iii) a imposição de condutas ou de abstenções ao Poder Público, notadamente em matéria de políticas públicas.

Portanto, nem mesmo os próprios Ministros da Suprema Corte negam a existência de certo ativismo judicial, justificam, porém, que esse ativismo é uma decorrência lógica do excesso de demandas sugerindo que a judicialização das relações também colabora para esse tão criticado ativismo judicial.

5 Conclusão

A pesquisa demonstrou que o método do pragmatismo jurídico oriundo de filósofos americanos está plenamente relacionado ao modo como a Suprema Corte Brasileira tem julgado temas importantes como o é o caso do precedente 1.046.

A criação do Clube Metafísico em uma era de pós-guerra Civil trouxe àquele país um amadurecimento científico e filosófico da pesquisa dando origem ao pragmatismo jurídico, especialmente pela atuação de Oliver Wendell Holmes Jr. na Suprema Corte dos Estados Unidos.

No Brasil tivemos um processo semelhante, pois, após a extinção de regimes totalitários como a Ditadura Militar, houve uma grande preocupação em se garantir a preservação dos sistemas democráticos e dos direitos e garantias individuais.

Atento ao que restou previsto na Constituição Federal sobre o reconhecimento das negociações coletivas, o Ministro Relator Gilmar Mendes buscou enfrentar as questões suscitadas em Recurso Extraordinário e afetá-las em favor da uniformização da jurisprudência. Esse movimento também buscou garantir maior segurança jurídica às partes que celebram a negociação coletiva e aos beneficiários finais dos direitos nela discutidos através de um precedente de repercussão geral e observância obrigatória.

Nessa mesma linha, os fundamentos do precedente 1.046 estão bem alinhados com a estrutura pensada por Richard Posner, já que restou demonstrado o compromisso com o futuro das relações laborais

sem perder de vista a preservação dos direitos e garantias conquistados ao longo da história.

Notamos também que o Ministro Relator Gilmar Mendes citou algumas impressões pessoais nos fundamentos do acórdão em relação ao comportamento do Tribunal Superior do Trabalho, o que é pontuado por Richard Posner como um ponto de atenção.

De qualquer forma, esse mesmo pragmatismo que defende um método adaptável e flexível, com um olhar voltado para o futuro, também admite a possibilidade de que o julgador possa ter se equivocado e que a sua decisão possa ser revista a depender das consequências geradas.

Sendo assim, será por meio da experiência empírica que verificaremos os reais impactos que esse precedente causará nas relações laborais e no sistema jurídico laboral como um todo.

Referências

BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática. *Suffragium: Revista do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará*, Fortaleza, v. 5, n. 8, p. 11-22, jan./dez. 2009.

BEZERRA, Juliana. Guerra de Secessão. *Toda Matéria*, [202-]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/guerra-de-secessao/>. Acesso em: 17 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633/GO*. Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762 [...]. Relator: Min. Gilmar Mendes, 2 de junho de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 17 ago. 2024.

CAMPELO, Roberto Lima. *Decisão judicial tributária sob a análise do pragmatismo jurídico de Richard Posner*. 2020. 144 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

GABRIEL, Anderson de Paiva. O pragmatismo como paradigma jurisdicional contemporâneo. In: FUX, Luiz; FUX, Rodrigo; PEPE, Rafael

Gaia (coord.). *Temas de análise econômica do direito processual*. 1. ed. Rio de Janeiro: Mundo Jurídico, 2019. p. 99-136.

GIACOMUZZI, José Guilherme. As raízes do realismo americano: breve esboço acerca de dicotomias, ideologia, e pureza no Direito dos USA. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 239, p. 359-388, jan./mar. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.12660/rda.v239.2005.43873>. Acesso em: 17 ago. 2024.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Tradução: João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. *Novo curso de processo civil: teoria do processo civil*. São Paulo: RT, 2015. (Curso de processo civil; v. 1).

MENAND, Louis. *O clube metafísico: uma história de ideias na América*. [2002]. Disponível em: <https://www.bookekey.app/pt/book/o-clube-metaf%C3%ADsico#freePdf>. Acesso em: 17 ago. 2024.

MITIDIERO, Daniel. *Precedentes: da persuasão à vinculação*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

PEIRCE, Charles Sanders. *Semiótica e filosofia: textos escolhidos*. Introdução, seleção e tradução: Octanny Silveira da Mota e Leonidas Hegenberg. São Paulo: Cultrix, 1972.

POSNER, Richard. *A problemática da teoria moral e jurídica*. Tradução: Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

REGO, George Browne. O pragmatismo como alternativa à legalidade positivista: o método jurídico-pragmático de Benjamin Nathan Cardozo. *Revista Duc in Altum - Cadernos de Direito*, Recife, v. 1, n. 1, p. 21-57, jul./dez. 2009.

A interpretação do § 4º do art. 937 do CPC para aplicação às sustentações orais em segundo grau na Justiça do Trabalho sob a ótica da Lógica Deôntico-Jurídica

The interpretation of § 4 of article 937 of the Code of Civil Procedure for application to oral arguments in the second degree in the Labor Court from the perspective of Deontic-Legal Logic

Thiago Soares Chuva*

Submissão: 27 set. 2024

Aprovação: 4 fev. 2025

Resumo: O artigo aborda a questão da possibilidade de realização de sustentação oral por intermédio de videoconferência nas sessões de julgamento em segunda instância nos Tribunais Regionais do Trabalho, por advogado que tenha domicílio profissional em cidade diversa daquela onde está situada a sede do tribunal. A proposta é a de analisar o art. 937, § 4º do Código de Processo Civil e os demais dispositivos legais e infralegais que dispõem sobre o tema, a partir de uma leitura voltada para a Lógica Jurídico-Deôntica. O objetivo do trabalho é verificar qual é a interpretação desses dispositivos da forma logicamente mais coerente e verificar se a modalidade de sustentação oral remota é ou não um direito potestativo do advogado enquadrado na hipótese legal.

Palavras-chave: sustentação oral; videoconferência; tribunal; trabalho; direito; potestativo; lógica; jurídico-deôntica.

Abstract: *The article explores the feasibility of conducting oral arguments via videoconference in second-instance trial sessions before the Regional Labor Courts. It focuses on cases where the lawyer's professional domicile is in a different city from the court's headquarters. The study aims to analyze Article 937, § 4º of the Code of Civil Procedure, along with related legal and infra-legal norms that govern this matter. The analysis is grounded in Legal-Deontic Logic,*

* Mestrando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Graduado pela Universidade Federal do Espírito Santo. Analista Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

offering a specialized interpretation of the rules and obligations involved in such remote proceedings, considering the legal framework and its practical implications for legal professionals.

Keywords: *oral argument; videoconference; court; work; law; potestative; logic; legal-deontic.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Lógica como ferramenta | 3 Breves considerações sobre modais deonticos | 4 Interpretação do § 4º do artigo 937 do CPC | 5 Conclusão

1 Introdução

Muito se discute na jurisdição trabalhista acerca da realização de sustentação oral por meio de videoconferência, em segunda instância, por advogado com domicílio profissional em comarca distinta da sede do Tribunal. De aplicação subsidiária ao processo do trabalho, por força do art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o art. 937, § 4º do Código de Processo Civil (CPC/2015) prescreve que:

É permitido ao advogado com domicílio profissional em cidade diversa daquela onde está sediado o tribunal realizar sustentação oral por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, desde que o requeira até o dia anterior ao da sessão (Brasil, 2015).

A dúvida que surge da leitura do mencionado dispositivo é se a sustentação oral por videoconferência deve ser concebida como um direito potestativo do advogado que se enquadra na hipótese prevista no artigo ou uma possibilidade que depende da apreciação e deferimento pelo Estado-Juiz.

Diante deste problema a proposta é a de realizar a leitura do dispositivo legal supracitado e das demais regras legais e infralegais incidentes, à luz da Lógica Deontico-Jurídica e seus modais (permissão, obrigação e proibição), a fim de verificar qual interpretação se apresenta logicamente mais coerente ao caso.

Trataremos inicialmente sobre o conceito de Lógica, passando pela distinção entre Lógica Alética e Lógica Deontica. Na sequência, proporemos a análise dos modais deontico-jurídicos permissão, obrigação e proibição, suas distinções e relações entre si. Buscaremos

ao final, com o auxílio das ferramentas disponibilizadas pela Lógica Deôntico-Jurídica, a interpretação do § 4º do art. 937 do CPC mais condizente com esses ditames.

2 Lógica como ferramenta

Assim como a matemática, que permite entender que dois mais dois são quatro, sejam essas duas laranjas, dois livros ou qualquer outro objeto, a Lógica permite, de maneira abstrata, perceber contradições no discurso a partir de relações entre as proposições ditas, independentemente de seu conteúdo, ou seja, de modo completamente formal. A lógica permite verificar a correção do raciocínio.

Nas palavras de Echave, Urquijo e Guibourg (2008, p. 26),

Para nuestros fines bastará decir que la lógica busca formular y sistematizar las relaciones admisibles entre las proposiciones, y se preocupa por establecer métodos para decidir si una proposición se desprende o no de otras a través de un razonamiento válido.

É, portanto, método de estudo da linguagem, voltado ao alcance de um tipo específico de resultado. É uma maneira de organizar o pensamento, abstraindo a semântica e a praxe da linguagem, para que o foco resida na sintaxe. No entanto, por si só, não é capaz de definir o que é verdade ou não no mundo sensível. Depende, para tanto, justamente da semântica e da pragmática. Como explica Tárek Moussallem (2014, p. 162):

Isso significa dizer que a Lógica pode funcionar como caminho de aproximação do jurista em relação ao direito positivo, ou seja, como meio de *approach* para descrever por compreensão sintática o objeto (direito positivo). Como método, o jurista emprega as formas lógicas para desvelar as estruturas proposicionais em que se manifesta o direito positivo: aplica as formas lógicas ao direito positivo.

E prossegue o mesmo autor, tratando dos limites da utilização das ferramentas lógicas:

A Lógica exerce papel fundamental na teoria conhecida como “Constructivismo Lógico-Semântico” por trazer à tona o aspecto sintático da linguagem do direito. Sintático aqui não no sentido

gramatical-semântico (como a Gramática da Língua Portuguesa, por exemplo) mas como lógico-formal. Isso, contudo, não significa reduzir o estudo do direito positivo à Lógica. A Lógica não esgota a análise do discurso do direito positivo. Trilhar tal caminho é logicismo, tal qual limitar o direito ao fato (sociologismo), ou restringi-lo à norma (normativismo) (Moussallem, 2014, p. 166-167).

A Lógica se manifesta onde houver linguagem, pois é este o meio de manifestação do pensamento humano. A cada função de linguagem utilizada por determinada área do pensamento, haverá um correspondente lógico. Esclarecedoras são as palavras de Paulo de Barros Carvalho (2013, p. 70):

Mas é importante dizer que, por esse ângulo de análise, a lógica existirá, única e exclusivamente, ali onde houver linguagem. Mais ainda, suas variações estarão ligadas às funções que a linguagem cumpre no contexto comunicacional, de tal maneira que as alterações do uso lingüístico determinarão modificações importantes nos padrões lógicos a serem empregados. Dito de outro modo, a pragmática da comunicação humana será o caminho imprescindível para a determinação do tipo de lógica com que devemos trabalhar. Para a linguagem utilizada em função descritiva de situações objetivas, a Lógica é chamada "formal", "menor", "Lógica clássica", "alética" ou "apofântica", na qual os valores são a verdade e a falsidade; tratando-se da função interrogativa, teremos a lógica erotética, com seus valores cabível ou incabível, pertinente ou impertinente; se a função for a persuasiva, os valores serão o convincente ou o não-convincente [...].

A Lógica Alética ou Apofântica é aquela que distingue as proposições que descrevem estado de coisas em verdadeiras ou falsas. Tem como objeto o estudo das ideias, raciocínios e juízos, abstraindo seus conteúdos semânticos. Examina as estruturas do conhecimento, independentemente do objeto deste conhecimento, com vista a atingir fórmulas aplicáveis a uma infinidade de situações. As ferramentas da Lógica Alética são aplicáveis a diversos ramos do saber. Aqui, mais uma vez, valemo-nos das lições esclarecedoras de Paulo de Barros Carvalho (2013, p. 81):

Quando, porém, o homem se nutre dos recursos dessa lógica e se dirige a um determinado segmento especulativo, em atitude

cognoscente, aplicando aquelas leis universais ao campo particular que foi proposto, surge a Lógica Aplicada, Lógica Maior, Lógica Material ou, simplesmente, Metodologia. Neste exato sentido, Metodologia significa adaptação da Lógica Menor a uma específica região material. Tenhamos presente que a Lógica Menor ou Lógica Apofântica ou Lógica Alética está credenciada tão-só para revelar a sintaxe da linguagem com função descritiva de situações, não servindo à linguagem das ordens, das perguntas ou da linguagem poética.

Para a linguagem prescritiva, há a Lógica Deôntica, que tem por objeto as prescrições ou ordens. Essas ordens podem ser de diversas naturezas, oriundas de sujeitos dos mais variados. Existem prescrições de cunho religioso, veiculadas pelas ordenações desta natureza; de ordem familiar, definidas pelos pais e dirigidas aos filhos; e as do Direito, usadas como instrumento de organização social, de origem estatal e veiculadas pelos variados instrumentos legislativos.

Nesse trabalho, a Lógica Deôntico-Jurídica será importante ferramenta metodológica¹ para o alcance da resposta que buscamos. Assim, antes de passarmos à compreensão da porção semântica dos enunciados normativos que vamos analisar, exploraremos seu aspecto formal, sob a perspectiva lógica.

3 Breves considerações sobre modais deônticos

Modais ou modalidades são elementos que qualificam o sentido das proposições. São predicados aplicados a elas, que modificam seu sentido por meio do exercício de juízo de valor. Os modais aléticos, aplicáveis à Lógica Formal, são o possível, o impossível e o necessário.

Tendo por objeto a linguagem descritiva de estado de coisas, os modais aléticos são utilizados para qualificar tais enunciados. Podemos, por exemplo, qualificar o enunciado descritivo “em São Paulo chove no verão” com o modal “impossível”. Passaremos a ter, então, o enunciado “é impossível que chova em São Paulo no verão”. Há, por certo, alteração no sentido do enunciado, após sua submissão ao modal.

Se aplicáveis, como visto, a enunciados de linguagem descritiva, os

1 Método aqui entendido como forma de aproximação do objeto, ou “uma técnica particular de pesquisa [...] indica um procedimento de investigação organizado, repetível e autocorrigível, que garanta a obtenção de resultados válidos” (Abbagnano, 2012, p. 780).

modais aléticos não se prestam a qualificar enunciados que estabelecem condutas – enunciados prescritivos. Os modais deônticos têm essa função, sendo utilizados no contexto da Lógica Deôntica. Aurora Tomazini de Carvalho (2009, p. 196) sintetiza essa diferença de forma esclarecedora:

Ciente de que os operadores aléticos não servem para qualificar proposições prescritivas de condutas intersubjetivas, mas apenas aquelas descritivas de estados de coisas, VON WRIGHT estabeleceu a seguinte analogia entre os predicados “possível” e “permitido”: “M” (possível) / “P” (permitido); “-M” (impossível) / “-P” (não permitido = proibido); “-M-” (necessário) / “-P-” (não permitido não fazer = obrigatório), adaptando as categorias da Lógica Modal Alética ao estudo do direito. Tal analogia o possibilitou formalizar a linguagem normativa, surgindo, assim, a Lógica Deôntica, com seus três, e somente três, modais: (i) permitido (P); (ii) proibido (V); e (iii) obrigatório (O).

Os modais que qualificam as prescrições de condutas intersubjetivas, pois, são a permissão, simbolizada pela letra “P”; a obrigação, representada pela letra “O”; e a proibição, representada pelo signo “V”.

Assim, o “dever-se” estabelecido pelo direito positivo, que une os sujeitos da relação intersubjetiva, será sempre qualificado pelos modais deônticos permitido, proibido e obrigado². Daí constroem-se as relações jurídicas que implicam deveres (O), que proíbem determinadas condutas (V) ou que estabelecem autorizações (P).

Os exemplos no campo do direito são os mais variados, podendo-se citar, por sua clareza, a norma do 142, § 3º, inciso IV, da Constituição Federal (CF/1988), que proíbe o militar de exercer greve, e a do art. 29 da CLT, que obriga o empregador a anotar data de admissão, remuneração e condições especiais na CTPS do empregado, em até cinco dias úteis de sua contratação. O art. 235-D, I, também da CLT, por sua vez, permite o fracionamento do repouso semanal do empregado em dois períodos.

O modal permitido encerra uma possibilidade: ao sujeito que integra a relação jurídica regulada é dada autorização para adotar determinada

2 Como explica Paulo de Barros Carvalho (2016, p. 184) “Estes [os modalizadores das condutas intersubjetivas] são três e somente três (lei deontológica do quarto excluído): obrigatório (Op), proibido (Vp) e permitido (Pp). O chamado comportamento facultativo (Fp) não é um quarto modal, precisamente porque se resolve sempre numa permissão bilateral: permitido cumprir a conduta, mas permitido também omiti-la (Pp.P-p)”.

conduta. Se o fizer, não viola o direito; se não o fizer, tampouco descumpra qualquer norma. Trata-se, pois, de autorização concedida pelo ordenamento jurídico para a prática de determinados atos.

Os modais deônticos são interdefiníveis. Nesse sentido, permitir a realização de uma determinada conduta “p” (Pp) corresponde a dizer que não é obrigatória a não realização da conduta “p” (-O-p), ou, ainda, que não está proibida a realização da conduta “p” (-Vp). Em forma simbólica, portanto, $Pp = -O-p = -Vp$.

Dessa forma, todas as condutas reguladas pelo direito têm as relações jurídicas intersubjetivas a elas correspondentes devidamente qualificadas por um destes três modais, estabelecendo-se, assim, as permissões, obrigações e proibições de ordem jurídica.

Tecidas essas breves considerações acerca dos modais deônticos, passaremos a leitura dos dispositivos legais e infralegais que regem o tema proposto no presente trabalho.

4 Interpretação do § 4º do artigo 937 do CPC

O § 4º do art. 937 do CPC assim prescreve:

É permitido ao advogado com domicílio profissional em cidade diversa daquela onde está sediado o tribunal realizar sustentação oral por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, desde que o requeira até o dia anterior ao da sessão (Brasil, 2015).

O que o dispositivo preceitua, sinteticamente, é que é permitido ao sujeito que:

- a) seja advogado;
- b) tenha domicílio profissional em cidade diversa daquela da sede do tribunal e que;
- c) requeira até o dia anterior ao da sessão, realizar a sustentação oral por meio de videoconferência.

A hipótese do dispositivo legal, assim, consiste em reunir os três elementos acima destacados, no contexto factual:

- a) ser advogado;
- b) ter domicílio profissional em comarca diversa da sede do tribunal e;
- c) formular requerimento até o dia que antecede a sessão de julgamento.

A norma, sem dúvida, encerra uma permissão. Logo, a leitura isolada do dispositivo autorizaria concluir que é permitido realizar sustentação oral por videoconferência sempre que preenchidas as condições hipotéticas elencadas no parágrafo 4º do art. 937. Seriam essas condições suficientes à prática do ato por meio remoto. Nesse sentido, uma vez cumpridos os três requisitos, seria permitido ao advogado realizar a sustentação oral à distância, podendo, portanto, à sua escolha, fazê-lo ou não.

Uma das condições para o exercício dessa permissão, no entanto, deve ser melhor analisada: a necessidade de que haja requerimento até o dia anterior ao do julgamento. Isso porque a implementação dessa condição pressupõe analisar as normas que regem a conduta de outro sujeito inserido nessa relação: o Estado-Juiz. Afinal, se deve ser formulado requerimento, este deverá ser devida e necessariamente apreciado pelo órgão jurisdicional.

A regra veiculada pelo art. 236 do CPC reforça essa necessidade ao prescrever que os atos processuais serão cumpridos por ordem judicial. Ora, como se sabe, atos processuais compõem um gênero, que engloba diversas espécies. São exemplos de atos que se enquadram nesse gênero a citação, a designação de audiência, a oitiva de testemunha e, também, a sustentação oral.

Com base na teoria das classes, podemos afirmar que a prescrição envolvendo o gênero “atos processuais” deve ser aplicada às espécies nele contidas³. Daí a conclusão válida – e necessária – de que as sustentações orais estão sujeitas – como atos processuais que são – a ordens judiciais. Esse raciocínio está em harmonia com a que delega competência ao magistrado para dirigir o processo, prescrita pelo art. 139 também do CPC.

Pois bem. Muito embora estabeleça essa necessidade de que seja a sustentação oral por videoconferência requerida ao Juízo – o que, como visto nos parágrafos anteriores, implica apreciação do pedido e decisão pelo órgão jurisdicional –, o art. 937, § 4º, do CPC, nada diz sobre ser necessário o deferimento de tal pedido. Ou seja: inexistente no dispositivo, ou em qualquer outro da legislação, norma que imponha

3 Na lição de Paulo de Barros Carvalho (2013, p. 118) “Com efeito, o gênero compreende a espécie. Disto decorre que o gênero denota mais que a espécie ou é predicado de um número maior de indivíduos. Em contraponto, a espécie deve conotar mais que o gênero, pois, além de conotar todos os atributos que o gênero conota, apresenta um *plus* de conotação que é, justamente, a diferença ou diferença específica. Daí por que estabelecer o significado de diferença como aquilo que deve ser adicionado à conotação do gênero, para completar a conotação da espécie”.

obrigação, ao Estado-Juiz, de deferir o requerimento feito nos termos do já citado § 4º.

Em outras palavras, não é obrigatório (-O) ao Poder Judiciário deferir o pedido formulado pelo advogado com fundamento no art. 937, § 4º, do CPC.

Assim, tem-se, no CPC, hoje, a convivência de duas circunstâncias que devem ser interpretadas em conjunto:

- a) ao advogado é permitida a realização de sustentação oral à distância, desde que a requeira, mas;
- b) não há obrigatoriedade de que tal pedido seja deferido pelo Poder Judiciário.

Isso implica, pois, interpretação diversa da permissão veiculada pelo art. 937, § 4º, do CPC: a autorização outorgada, ali, é para que seja formulado o requerimento, até a véspera da data do ato.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ao interpretar referida norma, exercendo a competência que lhe outorga o art. 196 do CPC, editou a Resolução n. 354, que dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências. Seguindo linha de raciocínio semelhante a utilizada no presente trabalho, o art. 5º da resolução estabelece o seguinte:

Art. 5º Os advogados, públicos e privados, e os membros do Ministério Público poderão requerer a participação própria ou de seus representados por videoconferência.

§ 1º No interesse de partes, advogados, públicos ou privados, ou membros do Ministério Público, que não atuem frequentemente perante o juízo, o requerimento será instruído por cópia do documento de identidade.

§ 2º O deferimento da participação por videoconferência depende de viabilidade técnica e de juízo de conveniência pelo magistrado.

§ 3º É ônus do requerente comparecer na sede do juízo, em caso de indeferimento ou de falta de análise do requerimento de participação por videoconferência (Conselho Nacional de Justiça, 2020).

O *caput* autoriza o advogado a requerer sustentação por videoconferência. O parágrafo 2º, por sua vez, prescreve que a concessão depende de:

- a) viabilidade técnica e;
- b) juízo de conveniência pelo magistrado.

Regulam-se aqui, portanto, na mesma linha do CPC, as duas condutas

intersubjetivas envolvidas: é outorgada permissão para requerer ao advogado e não se impõe obrigação de deferir ao magistrado, que fará juízo de conveniência.

A leitura feita pelo CNJ põe o magistrado na posição determinada pelo art. 196, que é a de dirigir a realização dos atos processuais, atendendo, ainda, simultaneamente, aos arts. 236 e 937, § 4º, todos do CPC.

Mas vamos além. Conforme vimos anteriormente, a interdefinibilidade do modal deôntico nos possibilita analisar a permissão sob o prisma da obrigatoriedade e da proibição. Portanto, permitir que se sustente oralmente por videoconferência (Pp), preenchidos os requisitos autorizadores, corresponde a não proibir que seja realizada sustentação oral por videoconferência (Vp) e a não obrigar que não se sustente por videoconferência (-O-p).

Por nenhum desses vieses nos parece ser possível concluir se tratar de um direito potestativo do advogado. Ora, não há nenhuma ordem nesse sentido no dispositivo. A permissão autoriza apenas concluir que há licitude em permitir a sustentação oral por videoconferência caso preenchido os requisitos legais. Em todos os dispositivos legais mencionados, não há nenhuma prescrição que obrigue o magistrado a deferir o pedido. Pelo contrário, o ato infralegal editado pelo CNJ estabelece o juízo de conveniência do magistrado, ao lado da viabilidade técnica, como critérios a serem considerados na apreciação.

5 Conclusão

A Lógica Jurídico-Deôntica deve ser vista como ferramenta disponível para auxiliar a leitura do direito positivo. Ela expõe problemas existentes no sistema, facilitando sua identificação. Ao focar no plano sintático da linguagem, possibilita ao intérprete uma leitura mais clara, que o afasta das influências da semântica e da pragmática.

No entanto, é essencial destacar que a Lógica, exclusivamente, não é suficiente para a interpretação ampla das normas jurídicas. Entender o contrário significaria incorrer em logicismo.

É nesse contexto que o parágrafo 4º do art. 937 do CPC deve ser compreendido. Sua leitura em conjunto com as demais regras estabelecidas pelo ordenamento jurídico nos permite concluir que a realização da sustentação oral por videoconferência pelo advogado, no âmbito do processo do trabalho, nos processos julgados em segunda instância, depende de apreciação judicial. Essa decisão deverá levar em

consideração a possibilidade técnica de realização do ato processual por via remota e o juízo de conveniência do magistrado, no exercício de uma das funções que lhe compete: a condução do processo. Não há, portanto, autorização no ordenamento jurídico para que o advogado se utilize do aparato tecnológico unilateralmente.

Não há como negar, contudo, que a tecnologia evoluiu em altíssima velocidade e se mostrou essencial para a manutenção de diversas atividades essenciais no período de isolamento social no ano de 2020 e seguintes, por força da pandemia de covid-19. Afirmamos, sem sombra de dúvida, que somente por meio do uso dessas ferramentas foi possível a manutenção das atividades judicantes no período em questão.

A tecnologia, portanto, é instrumento que pode proporcionar agilidade, economia de recursos e de tempo às partes, advogados e ao próprio Poder Judiciário. Contanto que não haja afronta às garantias legais que permeiam os atos processuais, entendemos que esses pontos devem ser levados em consideração pelo magistrado quando da apreciação do pedido de sustentação oral por videoconferência.

Referências

ABBAGNANO, Nicola. *Dicionário de filosofia*. 6. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

BRASIL. *Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm. Acesso em: 19 fev. 2025.

CARVALHO, Aurora Tomazini de. *Curso de teoria geral do direito: o constructivismo lógico-semântico*. São Paulo: Noeses, 2009.

CARVALHO, Paulo de Barros. *Direito tributário, linguagem e método*. São Paulo: Noeses, 2013.

CARVALHO, Paulo de Barros. Lógica jurídica e lógicas jurídicas. In: BRITTO, Lucas Galvão de (org.); CARVALHO, Paulo de Barros (coord.). *Lógica e direito*. São Paulo: Noeses, 2016. p. 171-185.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução n. 354, de 19/11/2020*. Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem

judicial e dá outras providências. [Brasília, DF]: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3579>. Acesso em: 19 fev. 2025.

ECHAVE, Delia Tereza; URQUIJO, María Eugenia; GUIBOURG, Ricardo. *Lógica proposición y norma*. Buenos Aires: Astrea, 2008.

MOUSSALLEM, Tárek. A lógica como técnica de análise do direito. In: CARVALHO, Paulo de Barros (org.). *Constructivismo lógico-semântico*. São Paulo: Noeses, 2014. v. 1. p. 155-168.

Assédio moral no novo contexto laboral do teletrabalho

Bullying in the new working context of teleworking

Viviane Lícia Ribeiro*

Submissão: 30 set. 2024

Aprovação: 4 dez. 2024

Resumo: Este artigo analisa o assédio moral no teletrabalho, sob o enfoque das decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) após o advento da Reforma Trabalhista e o aumento do trabalho remoto em decorrência da pandemia de covid-19 e o incremento da inteligência artificial. O estudo investiga como as práticas abusivas no ambiente virtual, como o controle digital excessivo, a cobrança após a jornada de trabalho e o isolamento social, impactam não apenas os trabalhadores, mas, principalmente, a questão probatória para o ressarcimento de eventuais danos causados aos trabalhadores. Chega-se à conclusão de que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho precisa se adaptar às novas dinâmicas do teletrabalho na busca de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores. A lacuna existente na legislação atual torna premente o surgimento de regulamentação específica para o controle digital no teletrabalho. Verifica-se, portanto, que apesar dos avanços jurisprudenciais, a definição de limites claros para o teletrabalho é crucial para evitar abusos e garantir a dignidade dos trabalhadores.

Palavras-chave: assédio moral; teletrabalho; decisões do TST; controle digital; reforma trabalhista.

Abstract: *This article analyzes moral harassment in teleworking, focusing on the decisions of the Superior Labor Court (TST) after the advent of the Labor Reform and the increase in remote work due to the COVID-19 pandemic and the increase in artificial intelligence. The study investigates how abusive practices in the virtual environment, such as excessive digital control, charging after working hours and*

* Mestre em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP). Advogada trabalhista empresarial. Professora. Autora do livro *“Trabalho em plataformas digitais - Da regulamentação normativa à autorregulação das partes”*. Pesquisadora do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho - USP e membro da comissão de direito sindical - OAB/SP.

social isolation, impact not only on workers, but mainly on the issue of evidence for compensation for any damage caused to workers. The conclusion is that the Superior Labor Court's understanding needs to to create specific regulations for digital control in teleworking. It can therefore be seen that, despite advances in jurisprudence, the adapt to the new dynamics of teleworking in order to protect workers' fundamental rights. The gap in the current legislation makes it urgent definition of clear limits for teleworking is crucial in order to avoid abuses and guarantee workers' dignity.

Keywords: *bullying; teleworking; TST decisions; digital control; labor reform.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Teletrabalho e a reforma trabalhista | 3 Assédio virtual. Teleassédio moral. Assédio eletrônico | 4 Entendimento dos Tribunais Trabalhistas pátrios e responsabilização do empregador | 5 Conclusão

1 Introdução

A natureza do trabalho humano vem se transformando com o advento das novas tecnologias, assim, o trabalho remoto, seja o teletrabalho ou o home office vem se intensificando, surgindo como uma das modalidades laborais mais discutidas no cenário atual. Contudo, embora a nova forma de organização do trabalho traga benefícios como flexibilidade, maior produtividade e melhor qualidade de vida, acaba por introduzir desafios significativos, especialmente, no que se refere ao **assédio moral** já que o ambiente virtual, com a ausência de interações presenciais facilita práticas abusivas que podem passar despercebidas.

O estudo abordará o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho remoto, examinando suas consequências na saúde dos trabalhadores e na produtividade, já que no contexto do teletrabalho essas práticas podem incluir não apenas cobranças excessivas e fora do expediente, bem como o controle digital dos trabalhadores.

Serão analisadas, ainda, nesse artigo, decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o assédio moral no teletrabalho, com o objetivo de identificar qual vem sendo o entendimento esposado pela jurisprudência, proporcionando a discussão para o enfrentamento dos desafios que surgem a partir dessa nova realidade.

O tema justifica-se pela relevância prática e jurídica do teletrabalho

no Brasil que exige novas interpretações sobre os direitos e deveres no ambiente laboral virtual.

2 Teletrabalho e a reforma trabalhista

A Lei Federal n. 13.467/2017, intitulada de “Reforma Trabalhista”, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de outras normas, adequando a legislação às novas relações de trabalho, incrementando a geração de empregos e garantindo maior possibilidade de renda.

Após sua edição, foi introduzido o Capítulo II-A na CLT, dedicado ao trabalho remoto, tendo como uma das inovações a flexibilização do local de execução do trabalho, permitindo que atividades laborais pudessem ser realizadas fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação para a supervisão e controle do trabalho.

Os dispositivos definem o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

No teletrabalho, desempenha-se total ou parcialmente tarefas profissionais à distância, em locais fora dos limites da sede do empregador com a utilização dos meios telemáticos seja por intermédio de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações, servindo de atrativo aos trabalhadores por ser uma alternativa para substituir deslocamentos (casa-trabalho e vice-versa), gerando mútuos benefícios para empregador e empregado.

Para o autor Sérgio Pinto Martins (2021, p. 243), o regime de teletrabalho consiste no trabalho prestado à distância, não realizado na sede da empresa, por meio de recursos eletrônicos, sendo tanto à distância quanto pela utilização de tais recursos os elementos fundamentais a caracterizar tal regime.

Segundo referido autor, a modalidade de teletrabalho não se confunde com o trabalho à distância, sendo o trabalho à distância o gênero dentro do qual o teletrabalho é uma espécie, uma vez que para caracterizá-lo, é fundamental a utilização de meios telemáticos, como computador e telefone celular (Martins, 2021, p. 242).

A maior liberdade ou flexibilidade do teletrabalhador quanto à prestação de serviços não é obstáculo intransponível para a direção da jornada e das obrigações do trabalhador pelo empregador.

Dessa forma, o teletrabalho pode ocorrer de forma autônoma

ou subordinada. O trabalho autônomo, assemelha-se à prestação de serviço tradicional, encerrando com a entrega do objeto, sendo prestado de modo eventual. Assim a diferenciação entre ambas as formas de prestação de serviços é o elemento risco.

Caso o trabalhador imprima sua força de trabalho na construção de algo e o risco do trabalho seja exclusivamente dele, prestará um serviço autônomo, a contrário senso, se o risco for do empresário será subordinado. Nos casos em que há subordinação, não há dificuldade de exercício do poder de controle por parte do empregador, que será exercido por meio de recursos tecnológicos, em especial, com o uso da internet.

Conforme entendimento esposado por Luiz Carlos Amorim Robortella (1994, p. 133), o avanço das telecomunicações, via telefone celular, originou a “telesubordinação” ou “teledisponibilidade”, que não se compara ao trabalho em domicílio dos primórdios da industrialização. Os equipamentos modernos permitem a conexão permanente do trabalhador com a empresa ainda que à distância; até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados, previamente, através de computador.

Em meio às desvantagens que o teletrabalho pode proporcionar, tais como isolamento social, redução de oportunidade de carreira, dificuldade de separar o trabalho da vida pessoal, uma das situações mais sensíveis diz respeito ao assédio moral, medida de constrangimento no ambiente de trabalho que atenta contra a dignidade, a saúde e o equilíbrio do trabalhador.

3 Assédio virtual. Teleassédio moral. Assédio eletrônico

Para que se consiga falar propriamente do assédio virtual é necessário que se discorra, ainda que em linhas gerais, sobre o assédio moral que existe desde a origem das relações de trabalho, porém, de forma diferente.

O assédio moral pode ser entendido como uma violência ocasionada entre pessoas, muitas vezes ocorrendo fora do ambiente de trabalho, com danos muitos. Na concepção de Soboll e Heloani (2008, p. 17-24) é necessário cuidado ao tratar do termo “assédio moral”, visto que, para os autores, sua disseminação pode levar à perda de sua peculiaridade. Definem o assédio moral como: “uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros”.

Importante registrar que as repercussões do assédio moral são severas e abrangentes não apenas para a vida dos empregados. No aspecto individual, o assediado pode experimentar sintomas psíquicos e físicos. Já no âmbito das relações sociais o assédio pode levar ao abandono de relações pessoais e problemas familiares. Do ponto de vista organizacional, a prática do assédio moral pode resultar em redução de produtividade, aumento de erros e acidentes, absenteísmo, exposição negativa da marca etc.

No teletrabalho, a ausência física do trabalhador dificulta o monitoramento direto, levando alguns empregadores a adotarem tecnologias de vigilância digital para garantir a produtividade (Ferreira; Silva, 2020), contudo, a supervisão remota pode vir a ultrapassar os limites aceitáveis e configurar situações de assédio moral.

Com o teletrabalho, a comunicação difere do trabalho presencial, uma vez que é feita de maneira totalmente virtual, com troca de e-mails, mensagens e reuniões por vídeoconferência, alcançando desde seus colegas de trabalho até seus superiores.

A comunicação realizada por meio do avanço tecnológico permite o acesso mais rápido e produtivo para a realização das atividades, porém o controle excessivo e a cobrança constante de resultados podem acarretar o assédio moral nas relações havidas no teletrabalho.

O teleassédio moral, assédio moral virtual ou eletrônico vem definido como:

[...] a conduta dirigida ao trabalhador, de forma velada ou não, porém reiterada, na qual a vítima fica exposta a situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho ou a sua pessoa, em mensagem por escrito, áudio ou visual, direcionada individualmente ou em grupo, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas ou reuniões virtuais por teleconferência, configurada ou não a intencionalidade do agente (Nunes, 2018, p. 261).

Apesar de o entendimento de parte da doutrina ser no sentido da identidade dos termos, há corrente doutrinária divergente, distinguindo-se ambos os conceitos.

Para essa corrente o teleassédio moral, ocorre, como a própria denominação sugere, no ambiente de teletrabalho, o que significa afirmar, que o teleassédio moral somente poderá se configurar em relações de trabalho em que num dos polos esteja um teletrabalhador.

Já o assédio moral eletrônico, não demandaria uma situação de trabalho remoto, podendo ocorrer no ambiente da própria empresa, diferenciando-se do assédio moral tradicionalmente conhecido tão somente por se concretizar via meios eletrônicos, e não fisicamente, como acontece nessa modalidade (Nunes apud Goldschmidt; Andreola, 2015).

Para a segunda corrente normativa, há duas modalidades distintas de assédio moral virtual, quais sejam, o teleassédio moral e o assédio moral eletrônico, ambos ocorridos em espaço cibernético, sendo o assédio moral virtual gênero ao qual pertencem as duas espécies.

As agressões morais virtuais podem se propagar de diversas formas e por meio de diferentes instrumentos, como redes sociais, e-mails coletivos, dispositivos de mensagens instantâneas e até mesmo por meio da realização de vídeo conferências, podendo ser dirigido a uma única vítima ou a uma equipe ou setor.

Apesar da crescente conduta indevida praticada nas relações de teletrabalho, a questão probatória encontra dificuldades distintas daquelas presentes no ambiente físico, entretanto, não há como o empregador estar isento de responsabilidade.

Nesse sentido, Souza Júnior *et al.* (2017, p. 111):

Mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmos desconhecidos (princípios jusambientais da prevenção e da precaução, respectivamente).

Não há dúvidas de que um dos lados negativos do teletrabalho é a utilização das novas tecnologias com finalidade perversa, utilizando-se de transmissão de ideias e opiniões depreciativas na finalidade de perturbar o trabalhador.

A dificuldade de prova do assédio moral no teletrabalho se dá em razão das peculiaridades que diferem do ambiente físico, pois, enquanto no trabalho presencial há maior possibilidade de testemunhas, no teletrabalho o isolamento e a virtualização das interações dificultam a obtenção de provas, sendo no contexto remoto os principais meios de prova os registros digitais (e-mails, mensagens de aplicativos, gravações de reuniões virtuais etc.).

4 Entendimento dos Tribunais Trabalhistas pátrios e responsabilização do empregador

A responsabilização do empregador em casos de assédio moral está baseada na teoria da responsabilidade objetiva ou subjetiva (artigos 932 e 933 do Código Civil). De acordo com a doutrina e a jurisprudência majoritária, o empregador tem o dever de zelar por um ambiente de trabalho saudável.

Tradicionalmente, o assédio moral é provado por testemunhos, documentos e outras provas diretas. No entanto, no teletrabalho, as provas, frequentemente, vêm na forma de registros digitais.

No teletrabalho, a responsabilidade se estende à supervisão das condições de trabalho remoto, exigindo que o empregador adote medidas preventivas eficazes para coibir o assédio.

A jurisprudência do TST embora tenha avançado na responsabilização dos empregadores por falhas na fiscalização de abusos no teletrabalho, ainda há divergência quanto à aplicação prática da delimitação entre o controle legítimo e o controle abusivo do trabalhador para que se possa responsabilizar ou não o empregador.

O TST tem considerado que o monitoramento excessivo pode ferir a dignidade do trabalhador, especialmente, quando usados métodos que violam a confiança e o respeito entre empregador e empregado (Brasil, 2024). É um exemplo importante de como a jurisprudência da mais alta corte trabalhista tem adaptado o conceito de assédio moral ao teletrabalho. Nesse caso, o tribunal reconheceu que o controle abusivo por meio de ferramentas digitais pode configurar assédio, ainda que o contato seja feito remotamente.

Constata-se que nos processos de assédio moral, a importância de provas como mensagens de whatsapp têm sido amplamente reconhecidas pela Justiça do Trabalho. Tais mensagens podem ser utilizadas para provar comportamentos abusivos, desde que comprovada a autenticidade da mensagem.

Para o TST, as mensagens de WhatsApp mostravam assédio organizacional em razão do controle excessivo de metas e até a limitação do uso de banheiros. O tribunal destacou que essas práticas ferem a dignidade no trabalho, sendo um abuso de poder, caracterizando o **assédio moral**.

Há, inclusive, o assédio moral organizacional, comumente referido como assédio moral estratégico, pois representa uma das formas da

empresa privilegiar o lucro, em detrimento do respeito à dignidade dos trabalhadores com a finalidade de estimular que o trabalhador produza o máximo para a empresa, a fim de “livrar-se” do vexame mensal.

No caso do teletrabalho, pode haver a submissão não de um trabalhador, mas de todos eles ou de uma determinada equipe, ao constrangimento eletrônico, cuja repetição é evidentemente nociva à dignidade, causando assédio moral, mediante repetição abusiva.

O teleassédio pode se operar por sistema de computador, mensagens, rastreamento ilícito de computadores, e-mails, dirigida de modo padronizado a uma coletividade de vítimas.

A título exemplificativo, traz-se duas situações envolvendo, especificamente, o teletrabalho que tiveram desfechos distintos no TST a depender da prova produzida.

Na primeira hipótese buscava-se indenização por danos morais em razão de assédio moral sofrido pela trabalhadora que pelas suas condições físicas pretendia laborar exclusivamente em teletrabalho e não de maneira híbrida como passou a laborar.

Contudo, pelas provas produzidas, não se vislumbrou ato ilícito da reclamada a justificar a pretensão obreira, sendo certo que não restou comprovado, por meio dos depoimentos testemunhais colhidos, a alegada perseguição que teria sofrido a reclamante por sua superior hierárquica (Brasil, 2023a).

Em caso distinto, o entendimento foi no sentido de reconhecer o dano moral praticado pelos gestores e a necessidade de reparação, tendo em vista a comprovação da exigência de metas excessivas enquanto o empregado laborava em teletrabalho (Brasil, 2023b).

Verifica-se pela análise dos casos acima expostos que a prova nas hipóteses de teleassédio moral pode ser simples ou complexa, demandando até mesmo perícia em computadores empresariais a depender do caso. Algumas vezes, as mensagens podem ser recebidas de modo insuscetível de gravação em mídias eletrônicas.

O crescimento tecnológico acabou por trazer abusos, os quais devem ser combatidos, viabilizando o crescimento das relações laborais na era da informação, respeitando os direitos sociais, para só assim compatibilizar-se trabalho digno e livre iniciativa.

A análise das decisões do TST mostra que a responsabilização do empregador por assédio moral ocorrerá nos casos em que restar demonstrada a falha do empregador no implemento de mecanismos de prevenção ao assédio moral.

Todavia, ainda há pouca clareza sobre os critérios para aceitar

certos tipos de prova, especialmente, os registros de comunicação digital e monitoramento remoto, fazendo com que a falta de jurisprudência consolidada e de regulamentações específicas sobre o uso de tecnologias no teletrabalho venha a gerar um aumento de litígios e incertezas.

5 Conclusão

A virtualização do ambiente laboral, apesar de ter reflexos positivos para os trabalhadores, facilitando a comunicação e flexibilizando as atividades, acarretou dilemas quanto à obtenção e à valoração das provas.

A ausência de contato presencial e o isolamento do trabalhador criam barreiras à colheita de depoimentos e à percepção direta do ambiente de trabalho, o que dificulta a construção de um conjunto probatório robusto.

Por outro lado, o avanço das tecnologias de comunicação oferece novos meios de documentação de interações, como mensagens instantâneas, e-mails, videoconferências e gravações, os quais têm sido cada vez mais aceitos como provas pela Justiça do Trabalho.

O reconhecimento da validade dessas provas digitais e a possibilidade de coleta remota de depoimentos de testemunhas são reflexos de uma necessária flexibilização no sistema probatório, adaptando-se à nova realidade do teletrabalho.

Conclui-se que a prova de assédio moral no teletrabalho exige uma nova abordagem probatória a considerar as peculiaridades do ambiente digital e a proteção do trabalhador.

Assim, independentemente do modo como se instale o assédio moral, seja ele praticado em ambiente físico ou virtual, preceda do próprio empregador ou de colaboradores, em consonância com o Código Civil, o empregador tem a responsabilidade pela reparação dos danos causados desde que provada sua responsabilidade.

Referências

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *AIRR 159-69.2018.5.07.0008*. Agravo interno em agravo de Instrumento. Recurso de revista interposto pela reclamada na vigência da Lei n. 13.467/2017. Admissibilidade. Relator: Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, 6 de setembro de 2023a. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000159&digitoTst=69&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=07&varaTst=0008&submit=Consultar>. Acesso em 1º dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *AIRR 970-06.2021.5.19.0003*. Agravo interno. Agravo de instrumento em recurso de revista interposto sob a égide da Lei n. 13.467/2017. Processo submetido ao rito sumaríssimo. Diferenças salariais. Indenização por danos morais [...]. Relator: Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, 3 de maio de 2023b. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000970&digitoTst=06&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=19&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em: 1 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR 476-25.2022.5.09.0088*. Recurso de revista. Lei n. 13.467/2017. PIV (Prêmio de Incentivo Variável). Extra bônus. Diferenças. Natureza jurídica. Ônus da prova do empregado. Ausência de transcendência. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, 28 de agosto de 2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=476&digitoTst=25&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0088&submit=Consultar>. Acesso em: 1 dez. 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SILVA, Érika de Kássia Costa da. O dano existencial por ofensa ao direito à desconexão do trabalhador na relação laboral. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 5, p. 606-615, maio 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 18, n. 27, p. 121-141, 2014-2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho*:

escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HELOANI, José Roberto. *Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA JÚNIOR, A. U. S. *et al. Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

As consequências do trabalho infantil – o conhecimento para mudar a realidade

The consequences of child labor – the knowledge to change reality

Suellen Martins Escariz*

Submissão: 30 set. 2024

Aprovação: 18 dez. 2024

Resumo: O presente artigo tem por objetivo expandir a compreensão jurídica acerca do trabalho infantil para a toda sociedade, apresentando a legislação básica e as consequências, com o intuito de conscientizar os diferentes atores sociais quanto aos malefícios do trabalho infantil e a importância de combatê-lo em prol de uma sociedade mais justa. Os mitos sobre o trabalho infantil caracterizam-se como pensamentos falaciosos que validam o trabalho infantil como algo que irá contribuir para a formação de caráter e para evitar práticas análogas a crimes por crianças e jovens, tornando o que é inaceitável algo comum e até certo ponto bem visto no contexto social de desigualdade brasileiro. O conhecimento amplo e sem preconceitos acerca das reais consequências nas mais diversas áreas da vida do trabalhador infantil, e ainda, as consequências para toda sociedade devem se fazer conhecidas também para a mudança de perspectiva, com linguagem acessível e de maneira a mudar o consciente coletivo em prol do respeito à pessoa em peculiar condição de formação. Importante dar maior visibilidade a projetos públicos e privados que incentivam o aprendizado e o aumento de oportunidades para inserção qualificada no mercado de trabalho na idade adequada.

Palavras-chave: trabalho infantil; justiça social; proteção integral; direito fundamental; dignidade humana.

Abstract: *The purpose of this article is to expand the legal understanding of child labor for the society, presenting the basic legislation and consequences with the aim of raising awareness*

* Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra – menção em Direito Constitucional. Servidora pública do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

among different social actors regarding the harms of child labor and the importance of fighting it in favor of a more just society. The myths about child labor are characterized as fallacious thoughts that validate child labor as something that will contribute to the formation of character and to avoid practices analogous to crimes by children and young people, making what is unacceptable something common and to a certain extent well seen in the Brazilian social context of inequality. Broad and unprejudiced knowledge about the real consequences in the most diverse areas of the child worker's life, and also, the consequences for the entire society must also be made known to change perspective, with accessible language and in a way to change the collective consciousness in favor of respect for people in a peculiar training condition. It is important to give greater visibility to public and private projects that encourage learning and increase opportunities for qualified entry into the job market at the appropriate age.

Keywords: *child labor; social justice; full protection; fundamental right; human dignity.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Princípio da proteção integral e os mitos sobre o trabalho infantil | 3 Conhecer as consequências para mudar a realidade | 4 Ações e sugestões | 5 Considerações Finais

1 Introdução

Quando se fala em trabalho infantil, a tendência é que a maioria das pessoas demonstre aversão. Ocorre que a realidade evidencia uma sociedade que não apresenta grande resistência a tal fato. Surpreende ainda a existência de mitos e preconceitos acerca do trabalho infantil que o “validam” socialmente e perpetuam circunstâncias inaceitáveis.

O trabalho tem valor social quando desempenhado por pessoa formada, entretanto, quando se trata de pessoa em peculiar condição de formação, o desempenho do trabalho trará grandes malefícios, tanto a nível físico como a nível psicológico (Lacerda, 2023). O desenvolvimento do caráter deve percorrer as diferentes etapas de crescimento e compreensão da criança e do adolescente e a submissão a responsabilidades e atividades incompatíveis com as respectivas condições irá causar um enorme retrocesso pessoal e para a sociedade como um todo.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo Internacional de Emergência das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), durante a pandemia, os números estatísticos do trabalho infantil aumentaram pela primeira vez em duas décadas e alertam que esse número possa ser ainda maior do que o notificado (UNICEF, 2021).

O presente artigo pretende abordar os mitos que envolvem o trabalho infantil, dar conhecimento acerca das suas consequências nefastas e das principais políticas públicas existentes para o combate e, ainda, apresentar ideias que inspirem a sociedade a realmente lutar contra esse mal.

Esse estudo é também uma homenagem ao meu pai, que como muitas crianças no Brasil, filho de imigrantes, trabalhou durante a sua infância com atividade perigosa (pedreira), com a consciência de que uma falha poderia acarretar uma tragédia, sabendo que do seu trabalho também viria parte do sustento de toda a família. As consequências perpetuam e moldam toda a existência e repercutem em outras vidas (Oliveira, 2020).

É comum ouvir a máxima “é melhor a criança trabalhar do que estar à toa ou praticando condutas ilícitas”, mas a comparação de uma situação ruim com outra pior não pode ser capaz de validar a submissão de crianças a condições prejudiciais, com a justificativa de que “pelo menos não virou bandido”.

De fato, uma criança que comece a trabalhar em idade precoce provavelmente não trará questões sociais relacionadas a atos infracionais, lembrando que não é, necessariamente, uma regra. Mas, certamente, trará questões pessoais que influenciarão toda uma vida e todas as vidas a partir da sua. Após o trauma, o mundo é vivenciado de forma diferente. A energia do sobrevivente concentra-se em superar o caos. A mudança vem através do conhecimento.

O meu pai é um exemplo de um profissional excelente e fora de série. Ele fez o melhor da experiência de vida que teve, e, juntamente com minha mãe, decidiram mudar a minha realidade, dando as oportunidades de estudos que eles não tiveram. Mas as consequências consigo mesmo mostram-se evidentes, ele não se permite tirar férias, tem o tempo de descanso extremamente reduzido, mesmo quando a saúde exige, a intensa luta pela sobrevivência quando ainda criança deixaram marcas.

Encarar o trabalho infantil com uma perspectiva limitada e preconceituosa impede a compreensão dos impactos emocionais, psicológicos e sociais de algo tão comum e tão prejudicial.

O conhecimento amplo das consequências reais é um caminho de mudança da consciência social. O incentivo a uma perspectiva ampla na proteção integral da criança e do adolescente, com a adequada inserção no mercado de trabalho através de programas de aprendizagem, bem como, de novas ideias que proporcionem formação e autonomia podem transformar vidas, podem concretizar a justiça social.

A discussão do tema não pode ficar restrita a operadores do Direito, deve ser cada vez mais informada à população com linguagem inclusiva (CNJ, 2023).

2 Princípio da proteção integral e os mitos sobre o trabalho infantil

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA – Lei n. 8.069/1990) em seu primeiro artigo faz menção ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente. Após um histórico de desvalorização e desconsideração, o ordenamento jurídico brasileiro passou a acompanhar a mudança de paradigma para considerar que a criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral, sendo asseguradas todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.

Nesse contexto, a Constituição Federal (CF/1988) aduz que:

[...] é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

O art. 227 da CF/1988, em articulação com as normas de direito internacional, impõe a proteção integral da criança e do(a) adolescente, a qual se desdobra nos seguintes princípios: o princípio do interesse superior da criança; o princípio da igualdade ou não discriminação; o princípio da participação; o princípio da condição peculiar da pessoa em desenvolvimento.

Nesse contexto, vale ainda destacar os principais diplomas internacionais sobre a temática: Declaração Universal dos Direitos das Crianças – UNICEF (1959):

Não se deverá permitir que a criança trabalhe antes de uma idade mínima adequada; em caso algum será permitido que a criança dedique-se, ou a ela se imponha, qualquer ocupação ou emprego que possa prejudicar sua saúde ou sua educação, ou impedir seu desenvolvimento físico, mental ou moral.

A Convenção sobre os Direitos da Criança da ONU, em vigor desde 1990:

Os Estados Partes reconhecem o direito da criança de ser protegida contra a exploração econômica e contra a realização de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou que seja prejudicial para sua saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Os Estados Partes devem adotar medidas legislativas, sociais e educacionais para assegurar a aplicação deste artigo. Para tanto, e levando em consideração os dispositivos pertinentes de outros instrumentos internacionais, os Estados Partes devem, em particular: estabelecer uma idade mínima ou idades mínimas para a admissão no trabalho; estabelecer regulamentação apropriada relativa a horários e condições de trabalho; estabelecer penalidades ou outras sanções apropriadas para assegurar o cumprimento efetivo deste artigo (UNICEF, 1990).

A OIT possui ainda duas Convenções extremamente relevantes, a n. 138 que estabelece a idade mínima para o trabalho e a n. 182 que estabelece as piores formas de trabalho infantil, ambas fazem parte do rol das Convenções Fundamentais da OIT e foram ratificadas pelo Brasil.

Nessa toada, compreende-se que a real função do princípio da proteção integral é garantir à criança e ao adolescente um desenvolvimento sadio e harmonioso, evitando a privação de direitos fundamentais, de que necessitem para esse crescimento, até a idade adulta. Relativamente à submissão da criança/adolescente ao trabalho fora da idade adequada e em atividades incompatíveis, existem mitos sociais que validam no subconsciente coletivo a ideia de que o trabalho infantil pode representar algo bom, e é importante refutar tais compreensões em busca do entendimento da realidade e das verdadeiras consequências.

Enquanto o ordenamento jurídico atua para reprimir as ilicitudes relacionadas ao trabalho infantil, bem como para encontrar alternativas diante da difícil realidade de desigualdade social no Brasil, toda a

sociedade deve compreender a importância de respeitar os direitos daqueles que estão em fase peculiar de desenvolvimento.

Ao longo da história, as mais diversas sociedades utilizaram-se dos mitos para inspirar a filosofia, para emitir explicações sobre os acontecimentos naturais e até mesmo para expressões literárias. O problema nasce quando os mitos são utilizados para ocultar, negar ou distorcer a compreensão da realidade em prejuízo da dignidade humana e da convivialidade social. Nesse ponto, o mito equivale a uma falácia e não poderá ser utilizado como base para a atuação judicial, cabendo ainda ao Poder Público conscientizar toda a sociedade, através de um diálogo intercultural, onde prevaleçam medidas prevencionistas e campanhas educativas, devendo apurar as responsabilidades pelas ilegalidades, mas também, promovendo o conhecimento de modo a transformar a compreensão e as condutas sociais (Palmeira Sobrinho, 2023).

Especialmente quanto ao trabalho infantil, a sociedade utiliza-se de mitos na tentativa de o justificar. Entre os mitos sobre o trabalho infantil destacam-se: o mito da dignidade; o mito da positividade economicista; o mito da utilidade; o mito da formação do caráter; o mito criminológico; o mito da supremacia do interesse familiar; e o mito da disciplina. Conforme Zéu Palmeira Sobrinho (2023, p. 337-338):

O mito da dignidade estriba-se na afirmação de que o trabalho infantil dá dignidade indistintamente a todas as pessoas, ofuscando a percepção de que a atividade laborativa prejudica o desenvolvimento da criança e põe em risco à vida e à integridade física desta.

O mito da positividade economicista reproduz a falácia de que o trabalho infantil é positivo para reduzir a pobreza da família da criança, ocultando que tal relação, além de não ser suficiente para superar adequadamente as situações de carência ou miséria, serve apenas para perpetuar o ciclo intergeracional de pobreza.

O mito da utilidade baseia-se na assertiva de que é melhor trabalhar do que ficar na rua. Essa percepção, além de reduzir a existência da criança a um instrumento útil para o trabalho, sequer dimensiona os riscos da exploração e da violência a que está submetida uma criança por meio do trabalho infantil.

O mito da formação de caráter sustenta-se, de forma simplificadora, na afirmação de que o trabalho infantil tem um papel central na formação do caráter do menino ou da menina. Dado o grau de complexidade da constituição e desenvolvimento, o caráter da

criança está associado ao cuidado que lhe é destinado, ou seja, o respeito ao seu tempo de brincar, de se educar e de se tornar criança, que não se compatibiliza com os riscos do trabalho.

O mito criminológico arrima-se na tese de que é melhor trabalhar do que roubar, como se apenas existissem duas alternativas para a criança, deixando subentendido que somente a menina ou menino de família rica ou enriquecida é que, ao invés de trabalhar, teria direito a estudar, frequentar escolas de aprendizagem de idiomas, ter um tempo para brincar, viajar, visitar parques, museus, bibliotecas etc.

O mito da supremacia do interesse da família consiste na afirmação de que não há problema se a criança estiver trabalhando acompanhada dos pais, como se a simples presença destes no ambiente de trabalho afastasse por si os riscos ocupacionais e anulasse o interesse superior da criança. A rigor, como leciona Oliva, o princípio da proteção integral veio para proteger a criança contra todos, inclusive contra os excessos cometidos pela família desta.

O mito da disciplina pela inclusão precoce suporta a tese de que a criança que trabalha torna-se desde cedo mais disciplinada. A disciplina, enquanto construção ética e sociopolítica, é a introjeção e a aplicação de valores e regras de conduta de toda a vida, e não se resume aquilo que é modelado no mundo ordenado pelo trabalho. Ao contrário do que afirma o mito mencionado, conforme explicita Palmeira Sobrinho, o trabalho precoce, ao invés de disciplina, tende a precipitar uma inclusão excludente, pois a criança se inclui no mercado de trabalho numa temporalidade inadequada, excluindo do seu presente a possibilidade de ser criança e se educar para, num futuro, transformar-se no adulto qualificado e capaz de postular a sua inserção profissional em condições de igualdade com outras pessoas.

O ordenamento jurídico exige da sociedade, do Estado e dos indivíduos condutas individuais e políticas públicas convergentes para a proteção jurídica da criança e do adolescente, incluindo a garantia da educação pública integral, a proibição do trabalho precoce, e a constante proteção contra qualquer tipo de abuso (Nogueira, 2023).

O progresso social está diretamente ligado à educação, ao conhecimento e à aplicação prática deste. É necessário conscientizar a sociedade de modo a fazer valer os valores democráticos e a proteção aos direitos fundamentais também a nível horizontal e dentro da realidade do cotidiano, havendo ainda muitos contextos sociais

que entendem com naturalidade o trabalho infantil (Lacerda, 2023; Nogueira, 2023).

3 Conhecer as consequências para mudar a realidade

Em uma sociedade materialista e individualista repleta de mudanças que corroboram para a precarização das formas de trabalho, as questões econômicas que dificultam o sustento financeiro de diversas famílias, dentre outros aspectos que proporcionam desproteção a trabalhadores, tornam ainda mais vulneráveis grupos como as crianças, adolescentes, e outras minorias (Oliveira, 2020).

A realidade torna o trabalho uma saída de sobrevivência e não uma escolha, especialmente nociva quando submete crianças e adolescentes a uma busca pela sobrevivência precoce que os submete a diversos constrangimentos, limitando o adequado desenvolvimento, reduzindo as oportunidades, transformando a visão de vida esperançosa em apatia e desespero, retirando o caráter de dignidade que o trabalho deve ter, quando realizado no momento oportuno (Piana; Tristão; Vaz, 2023).

O trabalho infantil retira o direito de brincar, de explorar o mundo infantil, de estudar, de estruturar compreensões internas, de progredir no próprio desenvolvimento com atividades condizentes às condições mentais e físicas. Trabalhar, assumir a responsabilidade e a pressão do exercício de um ofício sem estar de fato preparado para tal traz consequências imediatas e a longo prazo, e o comprometimento das etapas de crescimento de um indivíduo também gera impacto direto em toda a sociedade, quanto mais quando analisada a realidade brasileira ainda muito impregnada pelo trabalho infantil (Barbosa, 2023).

As condições nas quais o trabalho infantil é realizado, em sua maioria, são precárias e escondidas, diante da ilegalidade, é ainda mais comum que as crianças sejam submetidas às piores formas, como setores perigosos, trabalhos domésticos, com substâncias insalubres, com falta de saneamento básico e sem a adequada alimentação e hidratação (Kozyreff, 2023).

De imediato, o trabalhador infantil fica mais suscetível a sofrer acidentes do trabalho, a formação física ainda não concluída, o conhecimento ainda não adequado, colocam a pessoa em peculiar formação em condições ainda mais vulneráveis. A longo prazo, essa pessoa tem toda a história de vida limitada, pela falta de instruções e de estudos reduz o próprio "campo de visão" e de oportunidades, compreendendo desde muito cedo que deve ganhar o próprio sustento

com seu suor, sem oportunidade de sonhar e buscar uma oportunidade de vida que vá além da realidade que o rodeia (Oliveira, 2020).

Todos os elementos citados causam impactos significativos na formação física e psicológica da criança, podendo acarretar distúrbios emocionais, problemas de comportamento, baixa autoestima, dificuldades de aprendizagem e relacionamento, além de outras consequências negativas, e ainda contribui para a perpetuação da pobreza, a manutenção do ciclo intergeracional.

No âmbito da saúde mental, durante o período em que o cérebro está em desenvolvimento ele é moldado pelas experiências, o estresse severo pode causar danos permanentes na estrutura e na função cerebral. Desde o útero até os primeiros anos de vida, o cérebro é altamente vulnerável às influências ambientais e às situações vividas nesse período. Durante esse tempo de formação, os impactos causados repercutem a longo prazo. O trabalho acarreta à criança e ao adolescente trabalhadores precoces dificuldades com as abstrações, com o aprendizado escolar e com a linguagem.

O trabalhador infantil, na fase adulta, experimenta cansaço psicológico que pode resultar em depressão. Como não criou o hábito de ter convívio social na infância, torna-se um adulto isolado, inclusive, não aprendem a descansar e sentem culpa quando, à exaustão, precisam parar.

Os riscos ao desenvolvimento cognitivo e afetivo-emocional são evidentes, geram dificuldades no aprendizado, o surgimento de ansiedade crônica, transtornos de humor, dentre outros, situações comumente verificadas em adultos que foram trabalhadores durante a infância.

As múltiplas situações de risco e traumas frequentes colocam em perigo tanto a integridade física quanto emocional e podem levar à fragmentação da sequência das etapas de aprendizagem e relacionamentos afetivos, comprometendo o adulto que estará inserido na sociedade (Kozyreff, 2023).

O combate ao trabalho infantil deve ser também integrado a uma política pública de saúde, tendo em vista as consequências diretas e indiretas neste campo. As políticas públicas que busquem melhorar as condições e o conhecimento das famílias também contribuem para que a inserção do jovem ao mercado de trabalho seja feita de acordo com a lei e de acordo com a sua etapa de desenvolvimento, proporcionando formação adequada e melhores oportunidades, como ocorre através dos Programas de Aprendizagem, por exemplo.

4 Ações e sugestões

Recentemente lançado, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e da Adolescência do Tribunal Superior do Trabalho¹ (TST), sob coordenação do Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, promove uma excelente orientação acerca da atuação do Judiciário, traz importantes alertas para toda a sociedade (Brasil, 2024). A orientação para os julgadores sobre a melhor forma de atuar em processos que envolvem crianças/adolescentes como trabalhadores, define que devem ser analisados: o contexto familiar, econômico e social a que a pessoa em peculiar condição de desenvolvimento é submetida, bem como, a aplicação da proteção integral e imediata, especialmente quando tratar-se da primeira infância (até os seis anos de idade – de acordo com a Política Nacional de Proteção à Primeira Infância).

Quando as questões debatidas no processo envolverem desconformidades e ilicitudes continuadas o enfoque deverá ter caráter estrutural, com amplo diálogo social, devendo o juiz trazer ao processo entidades que possam contribuir tanto na compreensão das questões como, e principalmente, com sugestões eficazes de soluções (Oliveira, 2024).

A finalidade do processo estrutural é de restauração da ordem, projetando para o futuro e atacando as causas do estado de desconformidade e não as consequências de uma determinada situação, incluem-se uma ampliação de participação, uma atipicidade dos meios de prova, medidas executivas, instrumentos de cooperação judiciária, e ainda, modalidades de solução além da “solução adjudicada”, quando o Magistrado decide diretamente, admite “formas consensuais” e os “mecanismos dialogados”, nos quais o Magistrado fixa parâmetros mínimos de resultados e as partes encontram os meios adequados para alcançá-los (Tavares, 2023).

O Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente (SGDCA) tem atuação em três eixos: defesa, promoção e controle. O SGDCA é composto por diversos entes: Conselho Tutelar; Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente; Sistema S; Entes de Aprendizagem; Ministério do Trabalho e Emprego; Secretarias de Ação Social (CRAS e CREAS); Ministério Público do Trabalho.

A Justiça do Trabalho, como Justiça Social materializa os direitos da criança e do adolescente através da sua atuação na luta pela erradicação

1 Inspirado no *Protocolo para juzgar con perspectiva de infancia y adolescencia* — México, 2021.

do trabalho infantil, valendo destacar: a Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (2012); a Carta de Brasília de Combate ao Trabalho Infantil (2012); o Programa de Combate ao Trabalho Infantil; os Juizados Especiais de Infância e Juventude (JEIAS – TRT-15).

As políticas públicas de combate ao trabalho infantil, bem como, de incentivo aos Programas de Aprendizagem orientam as entidades sociais a integrarem adolescentes, a partir dos 14 anos, em programas que proporcionem o aprendizado adequado à etapa de formação pessoal e ainda que permitam a inserção no mercado de trabalho em melhores condições.

No âmbito do Ministério Público, a Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes (COORDINFÂNCIA), criada por meio da Portaria n. 299, de 10 de novembro de 2000, tem como objetivo promover, supervisionar e coordenar ações contra as variadas formas de exploração do trabalho de crianças e adolescentes, dando tratamento uniforme e coordenado ao referido tema no âmbito do Parquet trabalhista.

O Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) é uma estratégia da sociedade brasileira de articulação e aglutinação de atores sociais institucionais, envolvidos com políticas e programas de prevenção e erradicação do trabalho infantil no Brasil. Foi criado em 1994, com o apoio da OIT e do UNICEF.

O FNPETI é uma instância autônoma de controle social, legitimado pelos segmentos que o compõem. São membros os Fóruns Estaduais de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, representantes do governo federal, dos trabalhadores, dos empregadores, entidades da sociedade civil (ONGs), do sistema de justiça e organismos internacionais (OIT e UNICEF).

O Governo Federal orienta à população a reportar qualquer situação de violação a Direitos Humanos tanto através do Disque 100, quanto através do aplicativo da Ouvidoria Nacional dos Direitos Humanos (BRASIL, 2022).

O Criança Livre de Trabalho Infantil é um projeto idealizado a partir dos debates promovidos junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT) no Fórum Paulista de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, na perspectiva de análise da relação entre racismo e trabalho infantil e a compreensão da educação antirracista também como uma estratégia para o seu enfrentamento (Criança Livre de Trabalho Infantil, [20??]).

A relação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional

evidencia a tendência de constitucionalização de diferentes ramos do Direito, não prevalecendo apenas os direitos trabalhistas, mas principalmente princípios jurídicos constitucionais no âmbito das relações trabalhistas, princípios tais como a dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida, da centralidade da pessoa humana na sociedade, na economia e no Direito, da valorização econômica e jurídica do trabalho e emprego, da função social, igualdade substancial, justiça social, dentre outros (Delgado, 2023).

Assim, os agentes sociais, tanto a família quanto os empregadores dos mais diversos ramos de atividades econômicas devem também proporcionar a compreensão de que, ainda que seja necessário ao adolescente trabalhar, esse trabalho deve ser desenvolvido no campo da aprendizagem. E mais, projetos sociais devem ser incentivados, onde estudantes recebam financiamentos não apenas públicos, mas também de particulares que tenham consciência social e que tenham por missão o investimento em uma sociedade mais justa e solidária.

A ideia de desenvolver um aplicativo ou um meio através do qual pessoas com capital para investir, o façam, arcando com os custos dos estudos de crianças e jovens sem condições financeiras para tal, mas que estejam dispostos a estudar, a mudar a própria realidade e o futuro das gerações que estão por vir e que projetos e atitudes como estes sejam ampliados, alcançando o máximo de crianças e adolescentes.

5 Considerações finais

O fato de ser uma realidade cruel e ainda constante no Brasil não impede, pelo contrário, incentiva um maior comprometimento de entes públicos e sociedade em prol do combate ao trabalho infantil.

As consequências ultrapassam a esfera pessoal, o que por si só já torna suficiente uma atuação condizente com os princípios do Estado Democrático de Direito em garantia da dignidade da pessoa humana.

A desmitificação do trabalho infantil é importante, justamente, para transformar a consciência social. Ampliar a compreensão de toda sociedade acerca dos malefícios e consequências do trabalho em idade incompatível, proporciona um combate mais efetivo, vez que grande parte das ocorrências são escondidas, e nas piores formas.

Consideradas as competências e responsabilidades dos entes públicos e dos atores sociais, que devem cumprir a função social, o valor

do trabalho e a proteção integral da criança e do adolescente, iniciativas privadas e políticas públicas devem trabalhar juntas.

Referências

BARBOSA, Junior. *A erradicação do trabalho infantil por meio da expansão das capacidades*. Leme, SP: Mizuno, 2023.

BRASIL. Casa Civil. Aplicativos para celulares orientam sobre direitos humanos. *Gov.br*, Brasília, DF, 31 out. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2022/julho/aplicativos-para-celulares%20-orientam-sobre-direitos-humanos>. Acesso em: 23 jan. 2025.

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: 1 set. 2024.

BRASIL. *Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990*. Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. *Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000*. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm. Acesso em: 1 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho*. Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação n. 144, de 25 de agosto de 2023*. Recomenda aos Tribunais que implementem o uso da linguagem simples nas comunicações e atos que editem. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original2219362023090164f2637857164.pdf>. Acesso em: 22 set. 2024.

CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL. *Quem somos*. [S. l.: s. n.], [20??]. Disponível em: <https://livredetrabalhoinfantil.org.br/institucional/quem-somos/>. Acesso em: 23 jan. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

LACERDA, Rosangela Rodrigues; VALE, Silvia Teixeira do. *Curso de direito constitucional do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2023.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Trabalho vivaz, (des) aprendizagem profissional e interface sistêmica com a dignidade humana no mundo do trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI – vol. 2: desafios e reinterpretções para as relações de trabalho rurais, urbanas e de serviços*. São Paulo: LTr, 2020. p. 158-182.

OLIVEIRA, Lillian Zucolote de. *Processo estrutural trabalhista: aplicabilidade do processo estrutural à jurisdição trabalhista*. Londrina: Thoth Editora, 2024.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. As causas envolvendo o trabalho infantil: a urgência de um protocolo para julgamento sob a perspectiva de infância e adolescência. In: DELGADO, Mauricio Godinho et al. (org.). *Uma prioridade absoluta: a erradicação do trabalho infantil, o incentivo à aprendizagem e a proteção à convivência familiar da criança e do adolescente na Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: Enamat, 2023. p. 329-352. (Coleção Estudos Enamat, v. 5). Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/Colecao_Estudos_ENAMAT_Vol5_Trabalho_Infantil.pdf. Acesso em: 23 jan. 2025.

PIANA, Maria Cristina; TRISTÃO, Vanessa Aparecida Barbosa; VAZ, Viviane Cristina S. Trabalho infantil e trabalho precário: formas de ocupações de adolescentes e jovens pobres no Brasil? In: NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves; CÉSAR, João Batista Martins; AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de (coord.). *Trabalho infantil: tantas mãos pequenas privadas de dignidade*. Campinas: Lacier, 2023. p. 58-75.

TAVARES, Elisa Augusta de Souza. Processos estruturais do trabalho: contribuições da jurisprudência dos Estados Unidos da América, Colômbia e África do Sul. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. *Estudos aprofundados: magistratura do trabalho*. 4. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2023. p. 287-295.

UNICEF. *Convenção sobre os direitos da criança*. [S. l.]: UNICEF, 1990. Adotada pela Assembleia Geral da ONU em 20 de novembro de 1989. Entrou em vigor em 2 de setembro de 1990. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 23 jan. 2025.

UNICEF. *Declaração dos direitos da criança*. [S. l.]: UNICEF, 20 nov. 1959. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/media/22026/file/declaracao-dos-direitos-da-crianca-1959.pdf>. Acesso em: 15 set. 2024.

UNICEF. Trabalho infantil aumenta pela primeira vez em duas décadas e atinge um total de 160 milhões de crianças e adolescentes no mundo. *UNICEF*, [s. l.], 10 jun. 2021. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/trabalho-infantil-aumenta-pela-primeira-vez-em-duas-decadas-e-atinge-um-total-de-160-milhoes-de-criancas-e-adolescentes-no-mundo>. Acesso em: 1 set. 2024.

Uberização das relações de trabalho

Uberization of work relations

Renata Maldonado Silveira Romão*

Submissão: 30 set. 2024

Aprovação: 14 jan. 2025

Resumo: O presente estudo nasce da inquietação diante da crescente precarização das relações do trabalho, tendo por objetivo identificar as causas que têm levado a constantes piores das condições de trabalho e renda dos trabalhadores brasileiros. Observar-se-ão aqui as recentes reformas legislativas que afetam diretamente a classe trabalhadora e as estruturas sindicais como projeto da elite. A metodologia eleita é a da revisão bibliográfica. Buscar-se-ão respostas para a seguinte pergunta: quais os impactos sofridos pelos trabalhadores com as recentes reformas legislativas?

Palavras-chave: uberização; plataformas digitais; trabalhador; precarização; trabalho; sindicato.

Abstract: *The present study arises from concern about the growing precariousness of labor relations, aiming to identify the causes that have led to the constant deterioration of working conditions and income for Brazilian workers. This paper will examine recent legislative reforms that directly affect the working class and union structures as part of an elite-driven project. The chosen methodology is a bibliographic review. The following question will be explored: what are the impacts suffered by workers due to recent legislative reforms?*

Keywords: *uberization; digital platforms; worker; precariousness; work; syndicate.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Desenvolvimento | 3 Conclusões

* Advogada Mestra em direito. E-mail: prof.renatamaldonado@outlook.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1009850959642954>.

1 Introdução

Na antiguidade, o trabalho era visto como um verdadeiro castigo, associado à dor, ao esforço exaustivo e a tarefas árduas. Não por acaso, a palavra “trabalho” tem origem no termo *tripalium*, um instrumento de tortura feito de três estacas, usado para punir escravizados. Essa conexão histórica revela como, por séculos, a labuta foi encarada como sofrimento e imposição (Moraes Filho, 2014, p. 39).

Segundo a lição de Leite (2018, p. 33):

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo. Embora nem sempre coincidam os momentos históricos em todas as regiões do mundo, é possível compreender a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção de bens e serviços.

Identificamos, assim, cinco regimes de trabalho: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista.

Existem, do ponto de vista clássico, dois tipos principais de trabalho humano: o prestado por conta própria e o prestado por conta alheia. Há quem prefira falar em trabalho autônomo e trabalho subordinado. O trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, como se infere do art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo também reconhecido no Brasil como um valor estruturalmente do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, IV) e um direito fundamental social (CF, art. 6º).

A mendicância também constava na Lei de Contravenções Penais de 1941 (Decreto-Lei n. 3.688, de 3 de outubro de 1941), no mesmo capítulo que tratava da vadiagem. Contudo, essa previsão foi excluída do ordenamento jurídico em 2009, após aprovação do Projeto de Lei PLC 75/2005 de autoria do deputado federal Orlando Fantazzini, e culminar na sanção da Lei n. 11.983, de 16 de julho de 2009.

Há anos, o Poder Judiciário deixou de receber ações relacionadas à vadiagem, sobretudo por serem incompatíveis com os princípios estabelecidos pela Constituição de 1988.

Atualmente, o trabalho é entendido como toda e qualquer atividade

humana apta a produzir riquezas, sendo a força de trabalho remunerada por meio de salário, comissões e adicionais.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) há diversas definições importantes para a compreensão da dimensão e proteção das relações de trabalho, em especial aqui se destaca:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (Tonassi; Linhares, 2023).

Na mesma toada:

Art. 6º Não se distingue entre trabalho realizado no estabelecimento do empregado, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Tonassi; Linhares, 2023).

Assim, considerando a evolução das relações humanas, os meios tecnológicos e as necessidades humanas, é o que se observa também as mudanças nas relações de trabalho existentes. Dentre as quais a chamada uberização das relações de trabalho.

Mata (2021) assim define o conceito de uberização:

O termo uberização nasce justamente de um desses aplicativos, mais especificamente da empresa Uber, fundada em 2009 e instaurada no Brasil em 2014. Essa empresa buscou oferecer uma plataforma digital onde um motorista autônomo, chamado de parceiro, era capaz de se conectar a um usuário de aplicativo – cliente – para prestar-lhe serviços de locomoção. No entanto, foi o conceito do serviço dessa empresa que serviu de pioneirismo para designar um novo tipo de relação de trabalho.

A uberização das relações de trabalho é o termo que se utiliza para definir a crescente inserção de trabalhadores em plataformas digitais de serviços. E caracteriza-se por um modelo de vínculo empregatício fragmentado, desprovido de garantias tradicionais de proteção social, como seguro-desemprego, férias remuneradas e fundo de garantia. Esse fenômeno ganhou força com as reformas trabalhistas introduzidas pela Lei n. 13.467/2017, que flexibilizou ainda mais as relações entre empregadores e empregados.

2 Desenvolvimento

De acordo com Antunes (2018, p. 50), a reforma trabalhista aprofundou a desregulamentação do trabalho e contribuiu para a criação de “novas formas de superexploração da força de trabalho, pautadas pela maximização do lucro empresarial em detrimento dos direitos laborais conquistados ao longo do século XX”. A principal característica desse novo modelo é a conversão do trabalhador em “microempreendedor” autônomo, removendo direitos e garantias inerentes ao regime celetista.

Sob a mesma ótica:

A onda desreguladora dos direitos sociais e trabalhistas ampliou o grau intensivo e extensivo da exploração capitalista, sem mais a nítida separação entre os tempos de trabalho e de não trabalho. Para além da condição de vendedor de força de trabalho no tradicional mercado de trabalho, ampliam-se para o mundo do trabalho as condições abundantes de contratação de contaproprietas – a oferta da força de trabalho com meios de produção (instrumentos de trabalho) (Pochmann, 2022, p. 26-27).

Para Ricardo Antunes, um dos principais estudiosos sobre a precarização do trabalho, a uberização simboliza “a face mais dura e perversa do capitalismo contemporâneo”, pois transforma o trabalhador em um prestador de serviços sem qualquer proteção legal. Nesse contexto, a figura do trabalhador como parceiro ou colaborador apenas reforça a narrativa empresarial que busca esvaziar o conceito de subordinação, uma das bases das relações de trabalho tradicionais (Woodcock, 2020, p. 35).

Complementarmente, Dieese (2017) aponta que a uberização expande as relações de trabalho atípicas, onde prevalece o trabalho

sem vínculo empregatício, esvaziando direitos fundamentais. Isso reforça a noção de que o trabalhador não é mais o dono do seu tempo, mas um mero executor de tarefas, exposto às oscilações do mercado sem qualquer estabilidade. Por isso, o discurso de modernização e flexibilidade tem servido como justificativa para impor condições de trabalho cada vez mais vulneráveis, uma realidade corroborada pelas altas taxas de rotatividade e a ausência de amparo sindical (Pochmann, 2020).

Além disso, estudos recentes demonstram que a reforma trabalhista brasileira almejou espelhar-se em modelos flexibilizados de países desenvolvidos, mas o resultado foi o aumento da informalidade e da precariedade. Segundo Pochmann (2020), ao invés de gerar empregos formais, a flexibilização normativa transferiu os custos da atividade produtiva para o trabalhador, configurando-se como uma nova forma de subordinação sem as contrapartidas legais típicas.

Para a pesquisadora, Ludmila Abílio, a uberização traz novo controle dos modos de vida e de luta dos trabalhadores. E segundo os dados apresentados pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia. Tal estudo se baseou no perfil desses trabalhadores, levando em conta questões como raça, renda e tempo de jornada, com base em informações cedidas pelos próprios apps – 99, Uber, iFood, Zé Delivery e Amazon. Entre os motoristas, 95% são homens, dos quais 62% declaram-se negros ou pardos, e têm em média 39 anos. Já entre os entregadores, 97% são homens, dos quais 68% se declaram negros ou pardos, com idade média de 33 anos... Quanto à jornada, a maioria dos motoristas trabalha em média entre 22 e 31 horas semanais, enquanto entregadores acumulam entre 13 e 17 horas por semana – há variação porque muitos utilizam os apps como complemento de renda. Alguns trabalham mais porque dependem disso para sobreviver e outros nem tanto. Para os que trabalham 40 horas semanais, o estudo estimou a renda entre R\$ 2,9 mil e R\$ 4,7 mil para os motoristas e entre R\$ 1,9 mil e R\$ 3 mil para os entregadores (Bortolon, 2023).

Outro dado importante trazido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) através da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) é que dentre esses trabalhadores de aplicativo, a grande maioria deles não contribuem para a previdência social, o que os coloca em situação de risco de renda iminente quando de eventuais acidentes

que os impossibilitem de trabalhar, bem como de renda futura de uma aposentadoria:

Desse total de 2,8 milhões de trabalhadores, cerca de 1,6 milhão (57,1 % do total) não era contribuinte para a previdência. Portanto, mais da metade desses trabalhadores não contribuía para a previdência, indicando um segmento marcado por elevada informalidade e desproteção social. Outro aspecto que chama atenção é que se trata de um segmento predominantemente masculino. Do total de 2,8 milhões de trabalhadores, cerca de 2,6 milhões eram do sexo masculino (94,2% do total) e cerca de 162 mil eram mulheres (Tabela 1) (Constanzi; Santos, 2023, p. 28):

Tabela 1 – Perfil dos Trabalhadores Condutores de Motocicletas, Automóveis, Táxis e Caminhonetes – Segundo Gênero e Contribuição para a Previdência - Brasil – 3º Trimestre de 2022

Sexo/Gênero	Contribuição para a Previdência		Total
	Contribuintes	Não Contribuintes	
Homens	1.131.865	1.509.598	2.641.463
Mulheres	70.230	91.622	161.851
Total	1.202.095	1.601.219	2.803.314

Fonte: elaboração a partir dos microdados da PNAD Contínua do 3º trimestre de 2022.

Os impactos da uberização no Brasil são profundos, especialmente quando analisados sob a perspectiva econômica e social. De acordo com dados do IBGE, entre 2017 e 2021 houve um crescimento expressivo no número de trabalhadores informais e autônomos, com muitos deles vinculados a plataformas digitais. Este aumento coincide com a implementação da reforma trabalhista e com a expansão do mercado de trabalho intermediado por plataformas.

Um dos principais problemas apontados por pesquisadores é que a flexibilização dos direitos trabalhistas não gerou os benefícios prometidos, como o aumento do emprego formal e a redução do desemprego. Pelo contrário, observou-se uma elevação da taxa de informalidade e uma precarização generalizada das condições de trabalho. A transformação dos trabalhadores em microempreendedores individuais desmantela a rede de proteção social, obrigando-os a arcar com os custos da insegurança econômica e da ausência de direitos (Pochmann, 2020).

As reformas trabalhistas brasileiras tiveram início muito antes da Lei n. 13.467/2017, mas foi com esta que o processo de flexibilização atingiu seu ápice. As primeiras tentativas de modificar a CLT datam

dos anos 1990, com propostas de desregulamentação que já visavam uma maior flexibilização das relações de trabalho. Porém, o contexto pós-crise de 2014 e as dificuldades econômicas enfrentadas pelo país criaram o terreno fértil para que reformas mais profundas fossem implementadas.

A reforma de 2017 foi apresentada como uma resposta à necessidade de modernização da legislação trabalhista, argumentando-se que ela tornaria o mercado de trabalho mais dinâmico e aumentaria a competitividade das empresas. No entanto, esse processo de modernização, longe de gerar melhores condições de trabalho, acentuou o desamparo jurídico dos trabalhadores, transferindo riscos econômicos e sociais para a classe trabalhadora (Delgado, 2020).

A partir desse marco, as relações de trabalho no Brasil passaram a incorporar práticas mais próximas àquelas vistas em países de economia neoliberal, onde a flexibilização dos direitos laborais é utilizada como mecanismo de ajuste econômico.

Sob a ótica jurídica, a uberização apresenta desafios complexos para o direito do trabalho tradicional, principalmente no que tange à caracterização do vínculo empregatício. De acordo com a CLT, a relação de emprego é definida pela presença de alguns elementos essenciais: a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica. No entanto, no modelo de plataformas digitais, essas características são diluídas ou disfarçadas.

O caso dos motoristas de aplicativos, como o Uber, tem sido objeto de intensos debates no judiciário brasileiro. Em várias decisões, tribunais têm se posicionado contra o reconhecimento do vínculo empregatício, utilizando como argumento a ausência de subordinação direta. Por outro lado, afirmam que a subordinação está presente de maneira velada, na medida em que os trabalhadores dessas plataformas estão sujeitos a regras rígidas de conduta e a algoritmos que controlam a prestação de seus serviços. O conceito de subordinação algorítmica, como descrito por esses autores, é central para compreender o novo tipo de dependência enfrentado por esses trabalhadores (Romar, 2018).

Em outros países, como a Espanha, o Tribunal Supremo reconheceu em 2020, Sentença n. 805/2020, o vínculo de emprego entre trabalhadores os repartidores da empresa GLOVO com a plataforma, estabelecendo um precedente importante para futuras discussões globais. Cumpre destacar que a Espanha conta com uma presunção de laboralidade nos casos de repartidores com base na Lei Rider. Trata-se de um decreto-lei espanhol que regula o trabalho em plataformas

digitais, principalmente no que diz respeito aos serviços de entrega. A lei foi aprovada em 2021, após negociações entre o governo, câmaras de comércio e centrais sindicais.

Dessa maneira, a jurisprudência europeia, não só a espanhola, tem se mostrado mais favorável ao reconhecimento desse vínculo, abrindo um caminho para que o Brasil possa adotar uma regulamentação mais protetiva.

Observa-se que em países como a França, a regulamentação trabalhista tem um papel mais robusto, e o reconhecimento do vínculo empregatício em alguns casos foi visto como uma forma de preservar a dignidade do trabalhador. Portanto, o desafio para as democracias contemporâneas é encontrar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos trabalhadores (Bogg, 2020).

A uberização das relações de trabalho não é um fenômeno exclusivo do Brasil. Países como os Estados Unidos, o Reino Unido e a França já enfrentam há anos os desafios impostos por essa nova forma de organização do trabalho. Nos Estados Unidos, por exemplo, a flexibilização do mercado de trabalho é uma característica histórica, e a resistência a regulamentar a relação entre trabalhadores e plataformas digitais tem gerado intensas batalhas jurídicas.

Em âmbito internacional, a resistência trabalhista também tem crescido. Nos Estados Unidos e na Europa, movimentos sindicais têm pressionado por regulamentações que garantam os direitos desses trabalhadores. Assim, o retorno da luta sindical em plataformas digitais pode marcar o início de uma nova era de organização trabalhista, onde a resistência é moldada pelas novas formas de exploração (Silver, 2020).

Na Califórnia, foi aprovado o Assembly Bill 5 (AB-5), que exige que empresas de aplicativos classifiquem seus motoristas como empregados, ao invés de contratantes independentes, se determinados critérios forem atendidos. Essa medida foi amplamente contestada por empresas como a Uber e a Lyft, que argumentam que essa imposição afetaria sua viabilidade econômica. Embora tenha sido um avanço, a implementação da AB-5 mostra que a regulação desse tipo de trabalho enfrenta grande resistência.

Já os sindicatos brasileiros enfrentam grandes dificuldades ao lidar com o fenômeno da uberização. Com a reforma trabalhista de 2017, o poder de negociação dos sindicatos foi significativamente enfraquecido, uma vez que a contribuição sindical deixou de ser obrigatória e o negociado passou a prevalecer sobre o legislado em muitos aspectos. Isso significa que, em muitos casos, os sindicatos têm

menos recursos e menos força para negociar acordos que protejam os trabalhadores de plataformas digitais.

No entanto, existem esforços de organização entre trabalhadores de plataformas, com greves e mobilizações ocorrendo em várias cidades brasileiras. Essas manifestações, ainda que pontuais, mostram que há uma insatisfação crescente com as condições impostas por esse novo modelo de trabalho. Organizações como a Associação dos Motoristas de Aplicativos (AMAPP) têm buscado formas de lutar por direitos mínimos, como a garantia de um valor justo por corrida e o estabelecimento de mecanismos de proteção social.

Em complemento, é a lição a seguir:

As alterações substanciais no mundo do trabalho refletem tanto o precoce processo de desindustrialização exposto pela forma com que o Brasil ingressou na globalização capitalista, desde os anos de 1990, como a desconstrução mais recente no sistema corporativo de relações de trabalho imposta pelas reformas neoliberais. O resultado de tudo isso tem sido a predominância de massivo desemprego aberto e oculto, sobretudo pela ampliação da subutilização dos trabalhadores e generalizada precarização das ocupações de baixa remuneração e representação. A polarização crescente no interior da sociedade que abandonou o projeto de assalariamento revelou não apenas a destruição dos postos de trabalho de classe média e do operariado industrial, mas também o deslocamento para ocupações sem acesso à proteção social e trabalhista (Pochmann, 2022, p. 217).

É através da revisitação do passado que se pode ter terreno sólido para pensar o futuro, e nessa toada não é em vão trazer um paralelo com as lições de Rousseau acerca da origem das desigualdades dos homens, discurso que hoje se lê como obra prima, no qual ele retrata que: “o primeiro que, tendo cercado um terreno, lembrou-se de dizer: ‘Isto é meu’ e encontrou pessoas bastante simples para acreditá-lo, foi o verdadeiro fundador da sociedade civil.” (Rousseau, 2012, p. 61). Nesse trecho, Rousseau critica o conceito de propriedade privada como a origem das desigualdades sociais.

Mais adiante, diferencia a desigualdade natural — física — da desigualdade social ou política, que resulta das convenções humanas. A desigualdade social, amparada pela própria legislação, reflete os privilégios que alguns grupos possuem em detrimento de outros. Essas

diferenças podem ser observadas na riqueza, no prestígio, no poder e até no direito de serem obedecidos. Esse sistema social, no entanto, oprime tanto quem domina quanto quem é dominado. O homem nasce livre, mas em todos os lugares encontra-se acorrentado. Aquele que se considera senhor dos outros é, muitas vezes, mais escravo do que eles (Rousseau, 2012).

Outra visão ímpar sobre a exploração dos trabalhadores sob a ótica da filosofia, em que o Estado fascista é a instância última de preservação do capitalismo em crise, que, para garantir a exploração dos trabalhadores, intensifica a repressão e retira direitos sociais, mascarando a exploração sob um discurso de nacionalismo e ordem. Onde destaca como o fascismo utiliza o Estado para manter a exploração, especialmente em momentos de crise econômica, quando o capitalismo enfrenta desafios. E mais, o direito, no fascismo, deixa de ser um instrumento de equilíbrio entre classes e passa a ser o organizador da repressão e da exploração, eliminando garantias trabalhistas e consolidando o poder irrestrito do capital sobre o trabalho (Mascaro, 2022).

É por isso que o futuro das relações de trabalho no contexto da uberização dependerá, em grande medida, da capacidade dos governos e da sociedade civil de encontrar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção social. O modelo atual de plataformas digitais, que se baseia na ausência de vínculo empregatício, não é sustentável a longo prazo, pois transfere todo o risco econômico para os trabalhadores.

Uma proposta de regulação poderia incluir a criação de um novo regime jurídico para trabalhadores de plataformas, que reconheça suas especificidades, mas garanta direitos básicos, como previdência social, férias remuneradas e proteção contra demissão arbitrária. Na União Europeia, já existem discussões sobre a criação de uma categoria intermediária entre trabalhador autônomo e empregado, que concederia alguns direitos trabalhistas sem eliminar a flexibilidade.

No Brasil, a reforma trabalhista precisaria ser revisada para contemplar as novas realidades do trabalho digital. Como sugere Romar (2018), a regulamentação do trabalho por plataformas é essencial para evitar que a precariedade se torne o novo padrão nas relações de trabalho. Para tanto, é necessário debate sério e profundo, trazendo à mesa trabalhadores, empresários interessados, legislativo e especialistas em direitos trabalhistas.

3 Conclusões

Em conclusão, a uberização das relações de trabalho, acelerada pela reforma trabalhista de 2017, simboliza um processo de desproteção do trabalhador. A promessa de modernização e maior flexibilidade trouxe consigo um cenário de extrema precarização, em que a ausência de vínculo empregatício transfere todos os riscos econômicos para os trabalhadores, deixando-os sem direitos fundamentais como férias, seguro-desemprego e aposentadoria.

O que inicialmente foi apresentado como inovação, na verdade, reflete um retrocesso nas conquistas sociais dos trabalhadores. Esse modelo fragmenta os direitos laborais e perpetua a ideia de que o trabalhador deve assumir a posição de “parceiro”, mesmo que sua subordinação esteja disfarçada. Assim, o discurso de flexibilidade acaba por encobrir a exploração, impondo um novo tipo de subordinação, mais sutil, mas igualmente opressiva, conhecida como subordinação algorítmica.

Importante destacar o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024, que é uma proposta do Poder Executivo, e visa regulamentar o trabalho de motoristas de aplicativos de transporte de passageiros. O objetivo principal é garantir direitos trabalhistas e previdenciários aos motoristas sem comprometer sua autonomia para escolher horários e jornadas de trabalho. Essa proposta não se estende aos entregadores que prestam serviços por aplicativos. Tal projeto de lei encontra-se em discussão no Congresso Nacional e divide opiniões de parlamentares e trabalhadores.

Dentre outros projetos semelhantes, se encontra em tramitação na Casa de Leis o Projeto de Lei n. 536/2024, que propõe regulamentar a profissão de motoristas autônomos de serviços de mobilidade urbana, como os que trabalham nos aplicativos Uber, 99 e inDrive. Essa iniciativa surge como uma alternativa ao Projeto de Lei Complementar do Poder Executivo (PLP 12/2024).

Assim, para o futuro, é fundamental que haja uma reavaliação das reformas trabalhistas e uma regulamentação mais justa das atividades mediadas por plataformas digitais. Apenas assim será possível evitar que a precariedade se torne a regra nas relações de trabalho, e que os trabalhadores tenham acesso a uma rede mínima de proteção social. Governos, legisladores e a sociedade civil precisam se unir para criar um ambiente em que a inovação tecnológica não se traduza em exploração e perda de dignidade para os trabalhadores.

Referências

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

BOGG, Alan. *The autonomy of labour law*. [Oxford]: Oxford University Press, 2020.

BORTOLON, Eugenio. Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores. *Brasil de Fato*, Porto Alegre, 24 jul. 2023, 10h29. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-terceirizacao-e-a-uberizacao-precizam-as-condicoes-de-vida-dos-trabalhadores>. Acesso em: 27 dez. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 536 de 2024*. Regulamenta a profissão de motorista autônomo de serviços de mobilidade urbana e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391148&filename=PL%20536/2024. Acesso em: 27 dez. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei Complementar 12 de 2024*. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024. Acesso em: 27 dez. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 3.688, de 3 de outubro de 1941*. Lei das Contravenções Penais. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1941. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3688.htm. Acesso em: 13 set. 2024.

BRASIL. *Lei n. 11.983, de 16 de julho de 2009*. Revoga o art. 60 do Decreto-Lei no 3.688, de 3 de outubro de 1941 - Lei de Contravenções Penais. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11983.htm. Acesso em: 27 dez. 2024.

CONSTANZI, Rogério Nagamine; SANTOS, Carolina Fernandes dos. A proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais. *Informações FIFE*, São Paulo, n. 509, p. 28-46, fev. 2023. Disponível em: <https://downloads.fife.org.br/publicacoes/bif/bif509-28-46.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DIEESE. A reforma trabalhista e seus impactos sobre o mercado de trabalho. *Nota Técnica*, São Paulo, n. 178, maio 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>. Acesso em: 27 dez. 2024.

ESPANHA. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Ley Rider). *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, n. 233, sec. I, p. 119341-119344. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15767.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2024.

ESPANHA. Supremo Tribunal. Pleno. *Sentença n. 805/2020, 23 set. 2020*. Glovo contra D. I. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2020/10/Riders-Glovo-RCUD-4746.19-PLENO-23.09.20-SR-MOLINS-GLOVO.pdf>. Acesso em: 28 set. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MASCARO, Alysso Leandro. *Crítica do fascismo*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

MATA, Leandro Ferreira da. A uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas. *Jus.com.br*, [s. l.], 27 jun. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafios-e-perspectivas>. Acesso em: 27 dez. 2024.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

POCHMANN, Marcio. *O fim do emprego público?* São Paulo: Boitempo, 2020.

POCHMANN, Marcio. *O sindicato tem futuro?* 1. ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Rosa Luxemburgo, 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção Esquemmatizado).

ROUSSEAU, Jean-Jacques. *A origem da desigualdade entre os homens*. Tradução: Ciro Mioranza. São Paulo: Lafonte, 2012.

SILVER, Beverly J. *Forças de trabalho: os movimentos operários e a globalização desde 1870*. São Paulo: Boitempo, 2020.

TONASSI, Rafael; LINHARES, Aryanna. *CLT. Consolidação das Leis do Trabalho*. 32. ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 23-45.

A proteção dos direitos trabalhistas no Sistema Interamericano de Direitos Humanos: análise de jurisprudência e implicações para o Brasil

The protection of labor rights in the Inter-American Human Rights System: case law analysis and implications for Brazil

Letícia Neves da Rocha Ribeiro dos Santos*

Submissão: 1º out. 2024

Aprovação: 15 jan. 2025

Resumo: O presente artigo pretende analisar e refletir sobre a proteção dos direitos trabalhistas no Sistema Interamericano de Direitos Humanos, destacando a evolução jurisprudencial da Corte Interamericana sobre a justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais. O texto discute o impacto dessas decisões no direito do trabalho brasileiro, enfatizando a necessidade de cumprimento das sentenças da Corte. O artigo também aborda o controle de convencionalidade e a importância do diálogo entre o Brasil e o Sistema Interamericano na proteção dos trabalhadores.

Palavras-chave: Corte Interamericana de Direitos Humanos; direitos trabalhistas; Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

Abstract: *The present article aims to analyze and reflect on the protection of labor rights within the Inter-American Human Rights System, highlighting the evolving case law of the Inter-American Court regarding the justiciability of economic, social, and cultural rights. The text discusses the impact of these decisions on Brazilian labor law, emphasizing the need for compliance with the Court's rulings. The article also addresses conventionality control and the importance of dialogue between Brazil and the Inter-American System in protecting workers' rights.*

* Mestranda em Direito pela PUC/SP. Graduada em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pesquisadora Membro da linha de Direito Internacional dos Direitos Humanos do Núcleo de Estudos e Pesquisa em Direito Internacional da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Apresentação de trabalho científico no IV Congresso Virtual de Direito Internacional e Relações Internacionais: Ensino, Difusão e Valorização do Direito das Relações Internacionais. CV: <http://lattes.cnpq.br/7105125725530120>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4674-3571>. E-mail: leticianrrs.ribeirodosantosadv@gmail.com.

Keywords: *Inter-American Court of Human Rights; labor rights; Inter-American System of Human Rights.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Diálogo entre o Brasil e o Sistema Interamericano | 3 Direitos trabalhistas no Sistema Interamericano | 4 Considerações finais

1 Introdução

Proteger os direitos do trabalhador não é tarefa fácil de desenvolver (Franco Filho, 2021). A expressão trabalho decorre do significado da dor. Etimologicamente, em diversos idiomas, percebe-se que o significado de trabalho é derivado do sofrimento. Nessa esteira, os vocábulos português trabalho, francês *travail* e espanhol *trabajo* são derivados do termo latino *tripalium*, que denomina um instrumento de tortura composto por três paus. Ainda, as palavras *lavoro* italiana e *labour* inglesa, respectivamente, são derivadas de *labor*, expressão latina que remete à dor, à fadiga ou à atividade, o que também se relaciona ao termo grego *ponos* (Pamplona Filho; Rocha, 2020).

No entanto, ao longo dos séculos, a compreensão do trabalho e os direitos a ele associados passaram por significativas transformações. Conforme afirma Bobbio os direitos não nascem todos de uma vez, nascem quando devem ou podem nascer (Bobbio, 2004). Não são a história de uma marcha triunfal. Mas, tampouco são a história de uma causa perdida de antemão (Piovesan, 2009). Os direitos que hoje conhecemos são frutos de lutas, em não raras vezes, construídos, sob barricadas, suor e sangue (Sachs, 1998). A positivação dos direitos humanos, portanto, representou um grande avanço no processo de afirmação desses direitos.

No âmbito trabalhista, cabe destacar que constatada a desigualdade real das pregações revolucionárias francesas de igualdade, liberdade e fraternidade, começou a surgir um discurso em prol dos direitos sociais do trabalho, principalmente, após a revolução industrial e as mobilizações operárias em busca de melhores condições de trabalho, redução da jornada laboral e a garantia de direitos como férias e descanso semanal remunerado, além dos direitos sindicais. Desse modo, no século XIX destacam-se a encíclica *Rerum Novarum* de Leão XIII, de 1891, que marca a doutrina social da Igreja Católica, além do manifesto de Marx e Engels, bem como o seguro social criado por Bismarck. Por seu turno, no século

XX, frise-se a constitucionalização de diversos direitos sociais através das Constituições de Querétaro de 1917 e de Weimar de 1919 (Franco Filho, 2021).

Além disso, após as duas grandes guerras mundiais, desenvolveram-se uma série de tratados internacionais e organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhecem a importância de assegurar um ambiente de trabalho digno e protegido. Ressalte-se, ainda, a aprovação da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, que em seu art. 23 protege o trabalho livre e justo e remunerado.

Contudo, em que pese a abrangência (rol amplo de direitos), consenso (aprovação sem vetos ou votos contrários) e ainda a amplitude (menção à ordem internacional justa), a Declaração Universal de 1948 foi aprovada sob a forma de Resolução da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), de modo que, segundo a Carta de São Francisco, não tem força vinculante (Ramos, 2019). A falta de aparato próprio para a aplicabilidade da Declaração de 1948 deu início a inúmeras discussões relativamente à verdadeira eficácia de suas normas, de modo que em 1966 foram aprovados pela Assembleia Geral da ONU, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Este último consagra uma série de direitos trabalhistas, como o direito ao trabalho livre e remunerado (art. 6); direito a um salário justo e proporcional, sem distinção entre homens e mulheres (art. 7.2); direito a condições de trabalho seguras e higiênicas (art. 7.4), direito a descanso, lazer, limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas (art. 7.6); direito de greve e direitos sindicais (art. 8).

Em paralelo à ONU, destaque-se ainda a criação de sistemas regionais de proteção de direitos humanos: o Sistema Europeu, regulado a partir da Convenção Europeia de Direitos Humanos; o Sistema Interamericano, estabelecido a partir da Convenção Americana de Direitos Humanos; e o Sistema Africano, instituído a partir da Carta Africana de Direitos Humanos e dos Povos.

Entretanto, com a globalização e o predomínio da sociedade de consumo, percebe-se, cada vez mais, que a lógica de mercado vem dominando as relações econômicas e sociais em detrimento da realização da justiça social. Essas mutações provocam forte erosão nas relações de trabalho, inclusive mediante a flexibilização e desregulamentação dos direitos dos trabalhadores, além de deflagrar a acentuada exclusão social. Nesse contexto, é imprescindível tratar

da conexão entre a proteção dos direitos humanos, a democracia e a ordem econômica, que se insere na agenda internacional. Desse modo, é essencial a difusão de pesquisas voltadas a um capitalismo mais inclusivo, voltado à dimensão humana, à redução de desigualdades, através da concreta satisfação dos direitos humanos e fundamentais sociais (Gomes, 2021). Nesse cenário, faz-se especialmente relevante o estudo do Sistema Interamericano de direitos humanos, já que o Brasil está inserido no continente americano, ratificou a Convenção Americana e reconhece a competência contenciosa da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

O presente estudo, portanto, tem como objetivo analisar a proteção dos direitos dos trabalhadores no sistema interamericano de direitos humanos, a partir da utilização do método de estudo de casos da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Ademais, foi utilizado o método hipotético-dedutivo, sendo que dentre os tipos de investigação jurídica, adotou-se o jurídico exploratório. Desse modo, foram realizadas pesquisas bibliográficas sobre a temática, sendo colhidas informações por meio de consulta a: livros, dissertações, teses, artigos de periódicos e decisões judiciais.

Dessa forma, o artigo se subdividiu em dois tópicos:

- a) diálogo entre o Brasil e o Sistema Interamericano de Direitos Humanos;
- b) direitos trabalhistas no Sistema Interamericano, além das considerações finais.

2 Diálogo entre o Brasil e o Sistema Interamericano

O Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos foi estabelecido, formalmente, no ano de 1948, com a aprovação da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem pela IX Conferência Internacional Americana em Bogotá. Nesta Conferência, também foi criada a Organização dos Estados Americanos (OEA), a partir da adoção da Carta da OEA (Salvioli, 2020). Por seu turno, em 1969 foi aprovada a Convenção Americana de Direitos Humanos, que se tornou o instrumento de proteção mais relevante do sistema interamericano. Os dois órgãos mais importantes desse sistema são: a Comissão Interamericana, criada em 1959, com sede em Washington D.C e a Corte Interamericana de Direitos Humanos, órgão jurisdicional, com sede em San José, na Costa Rica (Saavedra Álvarez, 2011).

A partir da década de noventa do século passado, através da ratificação da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), o Brasil passou a se comprometer de forma mais efetiva com a defesa do valor da dignidade humana perante a comunidade internacional e, por consequência, a sujeitar atos do poder público, por ação ou omissão, à análise formal de organizações multilaterais. Para tanto, foi importante a edição do Decreto n. 4.463/2002 pelo Congresso Nacional, que reconheceu a jurisdição subsidiária da Corte Interamericana de Direitos Humanos para julgar violações aos direitos, previstos na CADH. Assim, ao lado do conjunto normativo interno, o Brasil assumiu compromissos internacionais ao assinar tratados de direitos humanos¹, que tratam dos direitos dos trabalhadores (Tavares, 2008).

Destaque-se, nessa esteira, que as sentenças da Corte Interamericana proferidas contra o Brasil, pelo teor do art. 68, § 1º da Convenção Americana, têm eficácia imediata na nossa ordem jurídica, devendo ser cumpridas de plano (*sponte sua*) pelas autoridades do Estado brasileiro. Ou seja, quando a Corte Interamericana prolata uma sentença responsabilizando o Estado, tal decisão está dotada de autoridade da coisa julgada, de forma que as autoridades estatais têm o dever de fielmente cumpri-la em todos os seus termos. Caso o poder público brasileiro não respeite a sentença, cabe à vítima ou ao Ministério Público Federal – com fundamento no art. 109, III, da Constituição, segundo o qual “aos juízes federais compete processar e julgar as causas fundadas em tratado ou contrato da União com Estado estrangeiro ou organismo internacional” – deflagrar ação judicial a fim de garantir o efetivo cumprimento da sentença, uma vez que elas também valem como título executivo no Brasil, tendo aplicação imediata, devendo tão somente obedecer aos procedimentos internos

1 Ressalte-se que há uma polêmica acerca da natureza das normas dos tratados de direitos humanos no ordenamento brasileiro. Tais reflexões ultrapassam o objetivo do presente trabalho. Contudo, cabe fazer algumas considerações acerca do assunto. A Carta de 1988 consagra, de maneira inédita, que os direitos e garantias expressos na Constituição “não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. Ademais, destaca-se a Emenda Constitucional n. 45/2004 que inseriu os parágrafos 3º e 4º no art. 5º da Constituição Federal, reconhecendo a jurisdição do Tribunal Penal Internacional, e a possibilidade de ser conferida natureza de emenda constitucional aos tratados internacionais de direitos humanos. A partir dessa emenda, o atual entendimento do STF acerca da hierarquia dos tratados de direitos humanos na ordem doméstica é o seguinte: a) hierarquia equivalente à de emenda constitucional para os tratados de direitos humanos incorporados através do rito estabelecido pelo art. 5º, § 3º da Constituição Federal; hierarquia supralegal para os tratados de direitos humanos ratificados por meio de decreto legislativo aprovado por maioria simples (Tavares, 2008, p. 205).

relativos à execução de sentença desfavorável ao Estado (Mazzuoli, 2018).

Nessa esteira, é importante lembrar o chamado “controle de convencionalidade”, consolidado na jurisprudência da Corte Interamericana a partir do caso *Almonacid Arellano e outros vs. Chile*. O controle de convencionalidade reflete o entendimento de que a ratificação de um tratado internacional, como a Convenção Americana, por um Estado implica que todo o aparato estatal está obrigado a velar pelas disposições da Convenção, de modo que estas não sejam maculadas pela aplicação de legislações domésticas contrárias ao seu objetivo e fim. Essa função recai, principalmente, sobre os juízes, pois em razão de seu papel central na salvaguarda de direitos fundamentais, devem atuar como guardiões dos direitos previstos no Pacto de San José. Assim, os juízes nacionais convertem-se em uma espécie de juízes interamericanos (Ferrer Mac-Gregor, 2016).

Inclusive, por meio da Resolução n. 364 de 12 de janeiro de 2021, foi criada, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, a Unidade de monitoramento de cumprimento das sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Essa Unidade, além de promover a implementação das decisões do aludido tribunal, está comprometida com o fortalecimento de direitos humanos no judiciário brasileiro, com um foco especial no controle de convencionalidade (Hernandes; Piovesan, 2022).

Feitas essas observações acerca da interação entre o ordenamento brasileiro e as normas do sistema interamericano, é importante examinar a proteção interamericana dos direitos trabalhistas.

3 Direitos trabalhistas no Sistema Interamericano

Os direitos humanos compõem uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada. Afinal, a garantia dos direitos civis e políticos é a condição para a observância dos direitos sociais, econômicos, culturais e ambientais (DESCA) e vice-versa: quando um deles é violado os demais o são (Piovesan, 2024). Entretanto, durante décadas, os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais foram negligenciados.

Esse descaso em relação aos direitos sociais explica-se em razão do contexto de profunda divisão ideológica no mundo decorrente da Guerra Fria, de maneira que o bloco capitalista enfatizava os direitos civis e políticos, enquanto o bloco socialista privilegiava os direitos

econômicos, sociais e culturais (Trindade, 1998). Os países ocidentais, na época, defendiam que, enquanto os direitos civis e políticos eram suscetíveis de aplicação imediata, os direitos econômicos, sociais e culturais eram passíveis de aplicação apenas progressiva.

Essa negligência aos direitos econômicos, sociais e culturais influenciou os sistemas regionais de proteção de direitos humanos. A Convenção Europeia não faz previsão dessa categoria de direitos. Por seu turno, no sistema interamericano de Direitos Humanos, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, aprovada em 1969, contém 82 artigos, sendo que destes 26 artigos são destinados à enumeração de direitos. Contudo, apenas em um único artigo, o artigo 26, a Convenção Americana refere-se aos direitos econômicos, sociais e culturais, mencionando-os brevemente, mas sem catalogá-los explicitamente. Determinou-se tão somente aos Estados que buscassem alcançar, de modo progressivo e na medida de seus recursos, a plena implementação dos direitos sociais em sentido amplo (Ramos, 2022). Assim, na Convenção Americana não há qualquer menção específica aos direitos que os Estados devem garantir aos trabalhadores.

Apenas com o Protocolo adicional à Convenção Americana em Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988 (Protocolo de San Salvador), o sistema interamericano passou a dispor especificamente sobre os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais. Desse modo, no âmbito dos direitos trabalhistas, o Protocolo de San Salvador, protege o direito de não ser despedido sem justificativa (art. 7); direito a salário equitativo e igual por trabalho igual (art. 7.a); direito de todo trabalhador de seguir sua vocação (art. 7.b); direito à promoção e à progressão na carreira (art. 7.c); direito à segurança e higiene no trabalho (art. 7.e), proibição e limitação do trabalho de menores de idade (art. 7.f); direito à limitação à jornada de trabalho (art. 7.g); direito ao descanso, ao desfrute do tempo livre e férias (art. 7.h); direito à educação; capacitação e habilitação para o trabalho (art. 6.2); direito de sindicalização (art. 8); direito da mulher a uma efetiva possibilidade de exercer o direito ao trabalho (art. 6.2); direito à licença maternidade remunerada (art. 9.2); direito ao trabalho e à capacitação técnico-profissional para pessoas com deficiência (art. 6.2); proteção das pessoas com deficiência (art. 18).

Contudo, o art. 19 do protocolo, em seu parágrafo 6º, restringe o âmbito de aplicação do mecanismo de peticionamento individual perante o sistema interamericano às violações do direito à educação (art. 13) e à liberdade sindical (art. 8.a).

Portanto, a autonomia do protocolo de San Salvador ficou

comprometida enquanto instrumento de proteção dos direitos trabalhistas e dos demais direitos econômicos sociais e culturais, através da litigância pela via direta. Assim, diante do recebimento de diversas petições relatando típicos casos de violação de direitos econômicos sociais e culturais, o Sistema Interamericano formou uma ampla jurisprudência de proteção de temas ligados aos direitos trabalhistas, através da via reflexa ("por ricochete") (Mazzuoli; Teixeira, 2013, p. 207). Isto é, a Corte Interamericana abordava os direitos econômicos, sociais e culturais, por meio de direitos civis e políticos, como o direito à vida, às garantias judiciais, à propriedade, etc.

Por exemplo, no caso *Baena Ricardo e outros vs. Panamá*, foi debatida a violação de direitos humanos de 270 empregados públicos despedidos arbitrariamente, após participarem em protestos em defesa de direitos trabalhistas e contra a política governamental. Nesse caso, a Corte analisou a liberdade sindical à luz da liberdade de associação, protegida no art. 16 da Convenção Americana, reconhecendo que essa liberdade em matéria sindical é extremamente importante para a defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores (Matos, 2021). Além disso, em casos envolvendo o assassinato de líderes sindicais, como em *Huilca Tecse vs. Peru*, *Cantoral Huamaní vs. Peru* e *García Santa Cruz vs. Peru*, o Tribunal interamericano, da mesma forma, tratou da liberdade sindical à luz do direito à liberdade de associação (Ferrer Mac-Gregor, 2017).

A sentença *Aguado Alfaro e outros vs. Peru*, também, envolveu a despedida arbitrária de um grupo de 257 empregados públicos em um processo de "racionalização administrativa". Mas, a Corte, em razão da ausência de justiciabilidade dos direitos econômicos sociais e culturais, omitiu-se em declarar se houve ou não violação dos direitos trabalhistas, à seguridade social e à saúde dos trabalhadores (Matos, 2021). Além disso, no âmbito da despedida arbitrária, destaque-se que a Corte tratou sobre a temática a partir da violação das garantias judiciais, como no caso *Canales Huapaya e outros vs. Peru*, *Cinco Pensionistas vs. Peru*, *Maldonado Ordóñez vs. Guatemala*. Outro grupo relacionado com a temática de instabilidade laboral são os casos que retratam violações à independência de juízes, como *Reverón Trujillo vs. Venezuela*, *Corte Suprema de Justiça vs. Equador*, *Tribunal Constitucional vs. Peru* e *Lopez Lone vs. Honduras* (Ferrer Mac-Gregor, 2017).

Da mesma forma, no caso *Acevedo Jaramillo e outros vs. Peru*, no qual o Estado foi condenado pelo descumprimento de sentenças emitidas entre 1996 e 2000 que ordenaram a reintegração de um grupo de trabalhadores que foram ilegalmente demitidos, o Tribunal

Interamericano tangenciou o tema dos direitos laborais e dos direitos econômicos e sociais, considerando violados os direitos à proteção e garantias judiciais. Ademais, no caso *Abrill Alosilla e outros vs. Peru*, que trata da aplicação retroativa de normas que tinham eliminado o sistema de escala salarial das vítimas, reduzindo suas remunerações mensais, embora verse evidentemente sobre redução de direitos trabalhistas e sociais, a argumentação da Corte Interamericana restringiu-se a violação ao direito à propriedade das vítimas sobre seus salários (Matos, 2021).

Outra forma em que a Corte Interamericana protegeu o direito ao trabalho foi à luz do art. 6 da Convenção Americana que proíbe o trabalho forçado. Nesse sentido, destaca-se o caso *Massacre Ituango vs. Colômbia* que se refere aos assassinatos ocorridos em 1996 no município de Ituango e a submissão de algumas pessoas, durante dezessete dias, a trabalhos forçados (Ferrer Mac-Gregor, 2017).

Destaque-se, ainda, o caso *Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, no qual se verificou a existência de trabalho análogo à escravidão, além do desaparecimento de dois adolescentes. O grupo de trabalhadores era formado majoritariamente por homens entre 15 e 40 anos de idade, afrodescendentes, oriundos dos estados mais pobres do país. Um dos pontos mais importantes da sentença é o reconhecimento da proibição do trabalho escravo como norma de *jus cogens*, entendimento que consagra a proibição absoluta pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos da escravidão. Além disso, o Tribunal Interamericano, pela primeira vez, reconhece a existência de uma discriminação estrutural histórica, vez que as vítimas do caso tinham um perfil específico, no qual a pobreza era um fator crucial de discriminação. Ademais, a Corte Interamericana se manifestou no sentido da imprescritibilidade do crime de escravidão e fixou os elementos para o conceito de escravidão:

- a) o estado ou condição de um indivíduo e;
- b) o exercício de algum dos atributos do direito de propriedade, isto é, que o escravizador exerça poder ou controle sobre a pessoa escravizada ao ponto de anular a personalidade da vítima (Paiva; Heemann, 2020).

Desse modo, somente em 2017, a partir da decisão histórica da Corte Interamericana, em *Lago del Campo vs. Peru*, a Corte Interamericana afirmou a justiciabilidade direta e exigibilidade dos direitos econômicos sociais e culturais e reconheceu, pela primeira vez, uma violação a um direito trabalhista, à luz do art. 26 da Convenção Americana. Essa sentença envolvia a demissão do senhor Alfredo Lagos del Campo em 1989 como consequência de manifestações realizadas na condição de

presidente do Comitê Eleitoral da Comunidade Industrial da empresa Ceper-Pirelli. A partir desse contexto, o Tribunal Interamericano resolveu analisar a violação ao direito à estabilidade laboral, tendo como base o art. 26 da CADH e as disposições da Carta da OEA e da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem sobre o direito ao trabalho. Alterando a sua jurisprudência sobre a judicialização – até então, mediata, indireta ou reflexa dos direitos econômicos, sociais e culturais – a Corte Interamericana, pela primeira vez, reconheceu uma violação direta do art. 26 da CADH em razão da demissão arbitrária do senhor Lago del Campo vs. Peru (Paiva; Heemann, 2020).

Assim, em 2020, ao apreciar os casos “Spoltore Spoltore vs. Argentina” e “Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil”, a Corte Interamericana reafirmou a existência do direito ao trabalho, amparado pelo artigo 26 da CADH e no artigo 7 do Protocolo de San Salvador. Destaque-se, ainda, a Opinião Consultiva n. 27/2021 sobre os direitos laborais das mulheres. Ademais, em 2022, no caso Guevara Díaz vs. Costa Rica, o Tribunal Interamericano manifestou-se sobre os direitos laborais das pessoas com deficiência (Tavieira; Porto; Bedin, 2023).

4 Considerações finais

Diante do exposto, percebe-se uma evolução significativa na forma como os direitos econômicos, sociais e culturais, especialmente os direitos trabalhistas, são tratados pela Corte Interamericana. Embora inicialmente houvesse uma visão restritiva quanto à justiciabilidade direta desses direitos, decisões mais recentes, após o caso Lago del Campo vs. Peru, trouxeram avanços importantes ao reconhecer a violação direta do direito ao trabalho à luz da Convenção Americana.

Esses julgados revelam o importante papel que o Sistema Interamericano desempenha na proteção dos trabalhadores, especialmente em contextos de violações graves, como o trabalho forçado e a discriminação estrutural. A sentença do caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil, por exemplo, ilustra como o Tribunal Interamericano tem abordado questões de exploração extrema e escravidão moderna, demonstrando que o combate a essas práticas é parte integrante da promoção da dignidade humana no continente. Ressalte-se, ainda, o caso Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil, que aborda a discriminação interseccional.

Portanto, o diálogo entre o direito interno brasileiro e o Sistema

Interamericano é não apenas necessário, mas urgente, diante das constantes mutações nas relações de trabalho e da flexibilização dos direitos trabalhistas. O controle de convencionalidade, como ferramenta para assegurar que as normas internacionais de direitos humanos sejam observadas, reforça o compromisso do Brasil com a proteção dos direitos dos trabalhadores, sendo essencial que as decisões da Corte Interamericana sejam devidamente cumpridas no país.

Referências

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Apresentação: Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FERRER MAC-GREGOR, Eduardo. El control de convencionalidad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *In*: CRUZ, Fabrício Bittencourt da; DUARTE, Fabiane Pereira de Oliveira; JARDIM, Tarciso Dal Maso (coord.). *Controle de convencionalidade*. Brasília, DF: CNJ, 2016. p. 13-34.

FERRER MAC-GREGOR, Eduardo. *La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el sistema interamericano de derechos humanos*. México: OSIDH, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. A proteção internacional ao trabalhador no Sistema Interamericano de Direitos Humanos. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). *A proteção internacional ao trabalhador no Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos*. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. p. 3559-3750. *E-book*.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Sistema Regional Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos e a efetividade de direitos dos trabalhadores sob o influxo da globalização econômica. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). *A proteção internacional ao trabalhador no Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos*. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. p. 939-1478. *E-book*.

HERNANDES, Luiz Eduardo Camargo Outeiro; PIOVESAN, Flávia. Desafios judiciais em tempos de pandemia: fortalecendo o diálogo

entre a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e o Supremo Tribunal Brasileiro para a proteção dos direitos humanos. *Revista de investigações constitucionais*, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 371-388, maio/ago. 2022.

MATOS, Monique Fernandes Santos. A omissão da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). *A proteção internacional ao trabalhador no Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos*. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. p. 7227-7442. E-book.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direitos humanos*. 5. ed. São Paulo: Método, 2018.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira; TEIXEIRA, Gustavo de Faria Moreira. O direito internacional do meio ambiente e o greening da Convenção Americana sobre direitos humanos. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 199-242, jan./jun. 2013.

PAIVA, Caio; HEEMANN, Thimotie Aragon. *Jurisprudência internacional de direitos humanos*. Belo Horizonte: CEI, 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ROCHA, Matheus Lins. A reforma trabalhista e o controle de convencionalidade: adequação do ordenamento jurídico interno às convenções da Organização Internacional do Trabalho. *Revista Direito Unifacs*, Salvador, n. 241, jul. 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6786>. Acesso em: 1 out. 2024.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos: desafios e perspectivas contemporâneas. *Revista do TST*, Brasília, DF, v. 75, n. 1, p. 107-113, jan./mar. 2009.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e justiça internacional*. São Paulo: Editora Saraiva, 2024. E-book.

RAMOS, André de Carvalho. *Processo internacional de direitos humanos*. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book.

RAMOS, André de Carvalho. *Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional*. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547202781/>. Acesso em: 3 set. 2024.

SAAVEDRA ÁLVAREZ, Yuria. *El trámite de casos individuales ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2011.

SACHS, Ignacy. Desenvolvimento, direitos humanos e cidadania. In: PINHEIRO, Paulo Sérgio; GUIMARÃES, Samuel Pinheiro (org.). *Direitos humanos no século XXI*. Brasília, DF: Instituto de Pesquisas de Relações Internacionais; Fundação Alexandre Gusmão, 1998. p. 155-166.

SALVIOLI, Fabián. *El Sistema Interamericano de protección de los Derechos Humanos: instrumentos, órganos, procedimientos y jurisprudencia*. México: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2020.

TAVARES, Marcelo Leonardo. *Estado de emergência: o controle do poder em situação de crise*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

TAVIEIRA, Élica Martins de Oliveira; PORTO, Rosane Teresinha; BEDIN, Gilmar Antonio. A proteção dos direitos dos trabalhadores pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Revista Direito Público*, Brasília, DF, v. 20, n. 107, p. 161-186, jul./out. 2023. DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7251. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7251>. Acesso em: 10 fev. 2025.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. A justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais no plano internacional. In: VOLIO, Lorena González. *Ensayos en honor a Fernando Volio Jiménez*. Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1998. p. 171-222. Disponível em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1980-presente-y-futuro-de-los-derechos-humanos>. Acesso em: 10 fev. 2025.

Fraude à execução de crédito trabalhista: a prova da má-fé do terceiro adquirente por meio da inscrição do alienante no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas

Fraud in the execution of labor credit: proof of bad faith by the third-party buyer through the seller's registration in the National Registry of Labor Debtors

Gustavo Martins Baini*

Submissão: 15 out. 2024
Aprovação: 3 fev. 2025

Resumo: O presente estudo volta-se à identificação dos fundamentos legais e jurisprudenciais para caracterizar a fraude à execução e distribuir os *onera probanda* correspondentes. Verifica-se que a jurisprudência trabalhista alinha-se à civil ao imputar ao exequente o ônus de provar a má-fé do terceiro adquirente, praticamente inviabilizando o reconhecimento da fraude. No entanto, as inovações legislativas e tecnológicas que procuram dar publicidade à existência de riscos ao crédito e aos negócios permitem deduzir o surgimento de um dever pré-contratual por parte do terceiro adquirente, relacionado à boa-fé objetiva, de consulta aos bancos públicos, dentre os quais o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT). Assim, de modo a reequilibrar a distribuição do ônus da prova, exageradamente imposto ao exequente na quadratura jurisprudencial atual, o texto procura demonstrar a possibilidade/necessidade de presumir-se a má-fé do terceiro que adquirir um bem (sujeito ou não a registro) de um devedor de crédito trabalhista inscrito no BNDT ao tempo da aquisição, cabendo-lhe comprovar o contrário.

Palavras-chave: fraude à execução; ônus da prova; publicidade; boa-fé objetiva; Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

Abstract: *The present study focuses on identifying the legal and jurisprudential grounds for characterizing fraud in execution and allocating the corresponding burden of proof. It is observed that labor jurisprudence aligns with civil jurisprudence by placing the*

* Mestre em Direito pela UFRGS. Doutorando em Direito pela Universidade de Lisboa. Assessor da Secretaria-Geral da Presidência do TRT-4. Professor em cursos de pós-graduação e de extensão em Escolas Judiciais – gustavo.baini@trt4.jus.br.

burden on the execution creditor to prove the bad faith of the third-party buyer, thereby virtually preventing the recognition of fraud. However, recent legislative and technological developments aimed at publicizing credit and business risks suggest the emergence of a pre-contractual duty on the part of the third-party buyer. This duty, rooted in objective good faith, involves consulting public databases, including the National Registry of Labor Debtors. Consequently, to rebalance the distribution of the burden of proof, which is currently heavily imposed on the execution creditor by existing jurisprudential frameworks, this text seeks to demonstrate the possibility/need to presume bad faith on the part of a third-party buyer acquiring property from a labor debtor listed in the National Registry at the time of acquisition, thereby requiring the buyer to prove otherwise.

Keywords: *fraud in execution; burden of proof; publicity; objective good faith; National Register of Labor Debtors.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Fundamento constitucional da fraude à execução | 3 Fraude à execução e fraude contra credores | 4 Lealdade e boa-fé no processo executivo e na responsabilidade patrimonial: necessária ponderação entre a proteção do terceiro e a punição ao alienante | 5 Requisitos da fraude à execução de crédito não-tributário (quer comum, quer trabalhista): Súmula 375 do STJ e sua aplicação pelo TST | 6 Doutrina e jurisprudência na aplicação do regime especial de fraude à execução de crédito tributário ao regime trabalhista | 7 Distribuição dinâmica do ônus da prova. Efeitos do registro público sobre a publicidade da dívida e a presunção de má-fé. Averbação premonitória, protesto do título e inscrição no cadastro de inadimplentes. Boa-fé objetiva e dever pré-contratual de proteção da comunidade jurídica e do ambiente de negócios | 8 Inscrição no BNDT como publicidade suficiente para a presunção (relativa) da má-fé do terceiro adquirente na execução trabalhista | 9 Considerações finais

1 Introdução

A fraude à execução de crédito trabalhista é um instituto que visa tornar efetiva a jurisdição pleiteada pelo trabalhador.

Não obstante, as posições adotadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), notadamente quanto à necessidade de prova da má-fé do terceiro adquirente e, especialmente, quanto à imputação do ônus dessa prova ao credor exequente, têm tornado esse instituto insuficientemente aparelhado para alcançar seu objetivo.

O presente estudo volta-se à identificação dos fundamentos legais e jurisprudenciais para caracterizar a fraude à execução e para distribuir os *onera probanda* correspondentes, a fim de revelar a possibilidade de utilização do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT) como importante ferramenta para a efetividade da tutela jurisdicional prestada pelos juízes do trabalho. Procurar-se-á demonstrar que as inovações legislativas e tecnológicas que visam dar publicidade à existência de riscos ao crédito e aos negócios permitem deduzir o surgimento de um dever pré-contratual imposto ao terceiro adquirente, derivado do substrato ético das relações civis, a saber, a imposição de lidar com lealdade nas relações sociais – a chamada *boa-fé objetiva*. Esse dever consiste na consulta aos bancos públicos, dentre os quais o BNDT, previamente à aquisição de bens de significativa repercussão econômica – quer sujeitos a registro ou não.

Assim, de modo a reequilibrar a distribuição do ônus da prova, exageradamente imposto ao exequente na quadratura jurisprudencial atual, procurar-se-á demonstrar a viabilidade jurídica de presumir-se a má-fé do terceiro que adquirir um bem de um devedor de crédito trabalhista inscrito no BNDT ao tempo da aquisição, cabendo-lhe comprovar o contrário.

2 Fundamento constitucional da fraude à execução

O Estado de Direito (art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil – CF/1988) opõe-se ao Estado de Arbítrio. Enquanto neste prevalece a força, naquele prevalecem as leis. Ao estabelecer direitos, as leis definem limites ao arbítrio (e à força). Trata-se, portanto, da garantia da igualdade entre as pessoas (art. 5º, *caput*, CF/1988) e da possibilidade do exercício da liberdade (art. 5º, II, CF/1988) dentro dos limites juridicamente estabelecidos.

A execução de um título judicial ou extrajudicial representa a materialização do direito patrimonial reconhecido pelo Estado. Representa, portanto, a manifestação de que o Estado de Direito prevalece e que o Poder Judiciário é capaz de torná-lo real no mundo, garantindo uma tutela adequada e efetiva aos direitos (art. 5º, XXXV, CF/1988) (Saafeld, 2007, p. 1.009). Enquanto o fim do processo cognitivo é a fixação da regra jurídica aplicável ao caso concreto, o fim da atividade executiva é a satisfação do vencedor (Assis, 2018).¹ Assim,

1 Mauro Schiavi deriva desse princípio, da função social do contrato e da função social da

a falha na realização de um título executivo representa, em última instância, a incapacidade do Estado-Juiz de assegurar o Direito: uma falha na prestação de uma tutela judicial *efetiva*.

Com efeito, para combater o arbítrio dos homens contra a lei, o Código de Processo Civil (CPC/2015) prevê, no seu art. 792,² a figura da fraude à execução: a alienação ou oneração maliciosa do patrimônio do devedor, frustrando a efetividade de um processo judicial, é ineficaz perante o credor.

3 Fraude à execução e fraude contra credores

Figura distinta da fraude à execução é a fraude contra credores. Embora extrapole o objeto deste estudo, algumas distinções serão úteis para compreender o panorama do conceito aqui estudado (Batalha, 1997, p. 1.331).

A fraude contra credores é figura de direito material, representando defeito de negócio jurídico (capítulo IV do Código Civil) capaz de ensejar a invalidade do negócio malicioso (nulidade relativa, isto é, no interesse exclusivo do credor), tudo conforme arts. 158 a 165 do Código Civil (CC).

De outro lado, a fraude à execução é figura de direito *processual*, revestindo-se de *interesse público* na efetividade da tutela judicial e na garantia da autoridade do Poder Judiciário (Lima, 1974) –³ tanto que representa, também, tipo penal (art. 179 do Código Penal) e ato atentatório à dignidade da justiça (arts. 77, IV, §§ 1º a 5º, Código de Processo Civil). Não obstante a possibilidade de, preenchidos requisitos próprios, a alienação fraudulenta ser viciada enquanto negócio jurídico (art. 167, § 1º, I e II, CC), reputando-se anulada a avença (plano de validade), o reconhecimento da fraude à execução limita-se à declaração de ineficácia do negócio perante o credor prejudicado (art. 792, § 1º, CPC/2015) (Schiavi, 2007, p. 611-612).

Portanto, embora o reconhecimento de fraude à execução venha

propriedade, o princípio da *função social do processo do trabalho*: “Ao contrário do juiz de outras épocas, o juiz da atualidade está comprometido com a efetividade dos atos processuais, bem com a realidade e justiça da decisão. A sociedade não tem tolerado decisões injustas, fora da realidade ou que não tenham resultados práticos” (Schiavi, 2023, p. 143).

2 Além daquela prevista no art. 792 do CPC/2015, o ordenamento contempla outras figuras específicas de fraude à execução (v. g. arts. 856, § 3º, CPC, 828, § 4º, CPC, 4º, § 1º, da Lei n. 8.009/1990, art. 37-B da Lei n. 9.514/1997 e 185 do CTN), com qualidades próprias. Interessam ao presente estudo as figuras previstas no art. 792, IV, do CPC e no art. 185 do CTN.

3 Para Cândido Dinamarco (1993, p. 186 *apud* Schiavi, 2007, p. 611), a fraude à execução representa “ato de rebeldia à autoridade estatal exercida pelo juiz no processo”.

ao encontro dos interesses do exequente, o bem tutelado na hipótese é administração processual da justiça.⁴ Ou melhor: a efetividade da tutela judicial dos direitos, dado o caráter substitutivo da atividade estatal na execução (Dinamarco, 2002) – isto é, a substituição da atividade do devedor de cumprir sua obrigação voluntariamente pela do juiz, de impô-la coercitivamente (Assis, 2018, p. 139).

4 Lealdade e boa-fé no processo executivo e na responsabilidade patrimonial: necessária ponderação entre a proteção do terceiro e a punição ao alienante

De acordo com o art. 792, IV e § 1º, do CPC, quando o réu aliena ou onera um bem enquanto corre contra si uma ação capaz de reduzi-lo à insolvência, age em fraude à execução, reputando-se ineficaz o ato em relação ao exequente.

Trata-se de verdadeira restrição à propriedade imposta pelo princípio da responsabilidade patrimonial: se o proprietário é réu em ação patrimonial, então todos os seus bens, presentes e futuros, respondem pelo cumprimento de suas obrigações (art. 789 do CPC/2015). É, portanto, corolário da superação do princípio da responsabilidade *pessoal* – importante marco civilizatório alcançado na história do Direito – a dívida não ultrapassar os bens do devedor.

Ora, se o devedor não responde pessoalmente por suas dívidas, mas somente patrimonialmente, a ele está aberta a possibilidade de descumprir uma obrigação patrimonial pelo desvio fraudulento do seu próprio patrimônio. De fato, a fraude à execução visa “proteger o credor contra as artimanhas do devedor para não se esquivar de solver a obrigação coativamente” (Lima, 1974, p. 558).⁵

O princípio da responsabilidade patrimonial pressupõe, portanto, a boa-fé do devedor, o qual deverá manter disponíveis à satisfação da dívida os bens que possuía ao tempo da sua assunção suficientes para

4 Em função dessa característica, Manoel Antônio Teixeira Filho (2019, p. 976) chegou a reconhecer a possibilidade de, no processo do trabalho, a fraude à execução ser declarada de ofício pelo juiz. No mesmo sentido Saafeld (2007, p. 1.100) e Schiavi (2007, p. 611).

5 Especificamente no campo do processo trabalhista, Ana Ilca Saafeld (2007, p. 1.099) considera que a fraude à execução é uma das diversas “atitudes maliciosas do devedor”. Ainda no campo do processo trabalhista, Homero Batista (2021, p. 801) classifica a fraude à execução como “desvirtuamento do processo de execução”, uma das diversas “maneiras de tumultuar a execução”. Edna Maria Fernandes Barbosa (2003, p. 67) classifica a fraude à execução como um instituto que visa evitar a frustração da atividade executória do Estado, pelo esvaziamento patrimonial do devedor.

seu adimplemento. Mais do que isso, o princípio da responsabilidade patrimonial pressupõe a boa-fé de todos os sujeitos que interagem no mercado de bens jurídicos de caráter patrimonial, pois retirar um bem do patrimônio de outrem – quer se esteja ou não de boa-fé – pode vir a prejudicar o crédito de um terceiro. Ao adquirir-se um bem de valor significativo, impõe-se o cuidado de não esvaziar a satisfatibilidade do crédito de um terceiro. Com efeito, todo negócio jurídico deve ser celebrado com observância da boa-fé (art. 422 do Código Civil).

O instituto da fraude à execução visa impor, de alguma maneira, essa boa-fé (Assis, 2002). Fá-lo, entretanto, encarando um difícil dilema: punir a má-fé do devedor alienante do bem que deveria ser usado para satisfazer a dívida judicialmente cobrada, ou preservar a boa-fé de um terceiro adquirente que, alheio a essa dívida, tem interesse em tal bem? Ou, colocado de outra maneira, o instituto da fraude à execução impõe ao juiz o dilema de decidir entre dois sujeitos que, potencialmente, têm concomitantes razões: o credor prejudicado e o terceiro adquirente (Marcacini, 2017).

A resolução desse dilema passa pela definição do bem jurídico de maior peso: a má-fé do devedor alienante ou a boa-fé do terceiro adquirente (Claus; Bebbler, 2017).⁶ Se a alienação for ineficaz independentemente de o terceiro adquirente ter agido de boa-fé, então o Direito estará impondo com maior rigor boa-fé ao devedor alienante, mas, na exata medida, desprestigiando a do terceiro adquirente. Por outro lado, se a alienação somente for ineficaz quando o terceiro adquirente estiver de má-fé (isto é, quando estiver em conluio com o devedor alienante – o chamado *consilium fraudis*), pois adquirira um bem que sabia responder pela dívida do alienante, frustrando o

6 No âmbito do processo do trabalho, em especial, Ana Ilca Saafeld (2007, p. 1.099) propõe uma ponderação entre os interesses do credor trabalhista, que já teve vulnerado seu direito ao crédito reconhecido em juízo quando o devedor o sonegou no âmbito extrajudicial, e o devedor, que já se beneficiou ilicitamente com a retenção dos valores devidos ao trabalhador. E conclui, por isso, na página seguinte, que as partes não devem ser tratadas igualmente, já que se encontram em situações desiguais. Nesse mesmo âmbito trabalhista, Mauro Schiavi (2007, p. 613) defende a irrelevância da boa-fé do terceiro adquirente. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, consolidou-se no sentido contrário ao propugnado pelo prestigiado doutrinador, como ficou demonstrado no presente estudo. Contraditoriamente, o próprio doutrinador sufraga, mais adiante, o *consilium fraudis* como um dos requisitos da fraude de execução – com o que o autor deste estudo, respeitosamente, discorda. Como adiante se pretende demonstrar, embora seja necessária a má-fé (objetiva) do terceiro, esta se materializa no conhecimento desse terceiro acerca da existência de uma demanda capaz de levar o alienante à insolvência, sendo dispensável que, em conluio com este, procure prejudicar o credor trabalhista. Com efeito, terceiro de boa-fé é somente aquele que não tinha meios para saber que o alienante respondia por uma dívida capaz de levá-lo à insolvência.

credor, então a má-fé exclusivamente do devedor alienante não é suficientemente grave para justificar uma intervenção jurídica na relação.⁷

O equilíbrio a ser buscado é delicado (Assis, 2002, p. 236-237): impor a responsabilidade pela má-fé do devedor alienante ou preservar a confiança e a boa-fé do terceiro adquirente? Proteger o direito do credor ou o do terceiro adquirente? Restringir a circulação dos bens, criando um espectro de desconfiança social, ou restringir a efetividade da execução, estabelecendo-lhe limites em prol da boa-fé de terceiros?⁸

A maneira encontrada para, em alguma medida, equilibrar a balança e equacionar esse conflito, por meio de verdadeira ponderação constitucional entre dois direitos fundamentais em rota de colisão, foi exigir a prova da má-fé do terceiro adquirente (Castro, 1974, p. 87 *apud* Batalha, 1997, p. 1.331). Ou seja, protege-se a boa-fé do terceiro adquirente, tanto quanto o legítimo interesse do credor original. E, logo, a única maneira para tornar ineficaz a alienação feita no curso de processo capaz de levar o devedor à insolvência é comprovando que o terceiro adquirente tinha conhecimento da cobrança da dívida e, ainda assim, assumiu o risco da ineficácia do negócio, isto é, de ficar sem o bem que adquiriu (Saladini, 2021, p. 331).

Por aí saíram tanto o Superior Tribunal de Justiça (STJ) como o TST no caso da dívida não-tributária.

5 Requisitos da fraude à execução de crédito não-tributário (quer comum, quer trabalhista): Súmula 375 do STJ e sua aplicação pelo TST

Nada obstante o texto do art. 792, IV, do CPC/2015 não estabeleça a má-fé do terceiro adquirente como requisito para caracterização da fraude à execução, o STJ consolidou há muito a sua exigência. Com precedentes que vão desde 1991, a Corte Especial do STJ pacificou a controvérsia em 2009, assentando em sua Súmula n. 375 (Brasil, 2009): "O reconhecimento da fraude à execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova de má-fé do terceiro adquirente".

A primeira hipótese (a de alienação após o registro da penhora)

7 Carlos Augusto de Assis (2002, p. 227), em profundo estudo sobre a relação entre a boa-fé e a fraude à execução, assevera taxativamente que o *consilium fraudis* não é um requisito para a caracterização da fraude à execução.

8 Manoel Antônio Teixeira Filho coloca a controvérsia como um equilíbrio entre o direito de propriedade e o dever de responsabilidade patrimonial (Teixeira Filho, 2019).

não será objeto de aprofundamento neste estudo, havendo, é certo, alguma controvérsia a respeito da possível atecnia quanto à sua classificação.⁹

Quanto à segunda hipótese, compreende-se do texto enunciado que a fraude à execução não prescinde da demonstração de que o terceiro adquirente estava de má-fé – isto é a intenção (dolo) de frustrar o interesse econômico do credor (*consilium fraudis*) ou a indiferença decorrente da falta de cuidados objetivos (culpa) para evitar esse resultado.

A bom rigor, tanto quanto a sua boa-fé, a má-fé do terceiro adquirente deve ser objetiva. Pouco importa, para fins jurídicos, qual é o estado subjetivo interior do terceiro adquirente – se efetivamente tinha, ou não, intenção de prejudicar o credor ou proteger o devedor. O que importa é a exteriorização do seu estado interior: as atitudes que revelam a preocupação em proteger o credor exequente e a lisura do negócio que está prestes a celebrar. Isso significa que a prova a ser produzida não é da intenção do terceiro adquirente, mas de como ele se comportou relativamente ao necessário cuidado com a saúde financeira do alienante para satisfazer suas dívidas. É preciso perquirir, em síntese, se o terceiro adquirente “tomou as cautelas necessárias, obtendo as certidões pertinentes, relativamente ao bem e ao vendedor” (Zavascki, 2018, p. 193).¹⁰ Há, em verdade, uma espécie de

[...] dever social (...) de se verificar a situação patrimonial daquele que irá transferir ou gravar um bem, examinando, se for o caso de

9 Há quem sustente que a penhora de um bem faz surgir ao exequente um direito de sequele sobre esse bem. Desse modo, a sua alienação não faz desaparecer o direito do exequente de satisfazer seu crédito por meio da sua excussão. A diferença entre a alienação de um bem penhorado e a alienação em fraude à execução seria que, no primeiro caso, o estado de insolvência do devedor seria dispensável para persecução do bem penhorado (Zavascki, 2018; Teixeira Filho, 2019; Barros, 2002). Para Araken de Assis (2018, p. 379), as hipóteses dos incisos I, II e III do art. 792 do CPC dispensam mesmo a insolvência do devedor alienante, “pois o bem fica vinculado, pelo registro, aos atos de expropriação relativamente ao exequente [...]”. E mais adiante, prossegue o processualista gaúcho (Assis, 2018, p. 386-387): “Um dos efeitos da penhora consiste em tornar ineficazes os atos de disposição. [...] [Contudo,] Em nosso sistema jurídico haverá ineficácia relativa, ou seja, fraude contra execução, porque, alienando o bem penhorado, sequestrado ou arrestado, o obrigado reduziu-se à insolvência após a citação [art. 792, IV, CPC], jamais porque o bem é objeto de constrição judicial.”

10 Embora concorde-se com a posição, recortou-se do texto a continuação da afirmação do saudoso Min. Teori Zavascki, pois destoa da jurisprudência consolidada, valendo apenas o registro da posição do autor, dada sua notória autoridade no assunto: “Incumbe ao terceiro adquirente, portanto, o ônus da prova de que desconhecia a situação patrimonial do vendedor de potencial insolvência”.

bem imóvel, o seu histórico cartorário, procedendo, mais ainda, em relação ao atual e anteriores proprietários, a um crivo generalizado junto ao foro cível, por meio da coleta de negativas forenses (Dias, 1985, p. 8 *apud* Zavascki, 2018, p. 191).

Portanto, havendo registro da penhora, presume-se a má-fé do adquirente. Na sua ausência, é necessário provar que o terceiro adquirente tinha conhecimento da existência de processo capaz de levar o alienante à insolvência (Assis, 2002, p. 235; Saladini, 2021, p. 331; Schiavi, 2007, p. 615).

É o que se extrai, inclusive, dos precedentes que embasaram a Súmula n. 375 do STJ.¹¹

O entendimento sumulado foi reafirmado pela Corte Especial do STJ, desta vez com efeitos vinculantes, por meio do Tema Repetitivo n. 243 (REsp 956.943/PR, DJe 01/12/2014), cujas teses jurídicas expandiram as controvérsias pacificadas.¹²

Destarte, a fraude à execução de crédito não-tributário depende da prova da má-fé do terceiro adquirente¹³ – o que, tecnicamente, não equivale à prova do *consilium fraudis* entre este e o devedor

11 Vale lembrar que os enunciados de súmula devem corresponder aos precedentes que lhe deram origem, consoante dispõe o art. 926, § 2º, do CPC, pelo que tais precedentes devem servir como chave de compreensão do sentido da súmula. No caso mais antigo, citado apenas para exemplificar, o saudoso Ministro Athos Gusmão Carneiro afirmou que “comprovadamente o adquirente agiu de boa-fé, adquirindo bem que figurava no registro imobiliário como livre e desimpedido, não podendo imaginar que em outra comarca, em outro Estado, corria ação contra anterior proprietário do bem.” O Relator sublinhou, no caso, que “os embargantes de terceiro são adquirentes em ‘segunda mão’, pois o apartamento foi inicialmente vendido pelos diretores da ETESA a [NOME], em 8.7.1983, com registro em 18.8.1983, e este o revendeu aos ora agravados. Consoante a Lei n. 6.015, de 31.12.1973, em vigor a partir de 1º.1.1976, é o registro da penhora que “faz prova quanto à fraude de qualquer transação posterior” (art. 240). No caso, a penhora foi efetuada após a venda do imóvel.” (AgRg no Ag 4.602-PR, Rel. Min. Athos Gusmão Carneiro, 4ª T, 04.03.1991 – DJ 1º.04.1991).

12 “1.1. É indispensável citação válida para configuração da fraude de execução, ressalvada a hipótese prevista no § 3º do art. 615-A do CPC. 1.2. O reconhecimento da fraude de execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova de má-fé do terceiro adquirente (Súmula n. 375/STJ). 1.3. A presunção de boa-fé é princípio geral de direito universalmente aceito, sendo milenar parêmia: a boa-fé se presume; a má-fé se prova. 1.4. Inexistindo registro da penhora na matrícula do imóvel, é do credor o ônus da prova de que o terceiro adquirente tinha conhecimento de demanda capaz de levar o alienante à insolvência, sob pena de tornar-se letra morta o disposto no art. 659, § 4º, do CPC. 1.5. Conforme previsto no § 3º do art. 615-A do CPC, presume-se em fraude de execução a alienação ou oneração de bens realizada após averbação referida no dispositivo.”

13 As duas Turmas de Direito Privado do STJ aplicam firmemente esse entendimento. Por amostragem: AgInt no AREsp n. 991.652/RS, relator Ministro Raul Araújo, Quarta Turma, julgado em 1/7/2024, DJe de 2/8/2024. AgInt no AREsp n. 2.323.288/SP, relator Ministro Moura Ribeiro, Terceira Turma, julgado em 11/3/2024, DJe de 14/3/2024.

alienante, bastando que o exequente comprove a ciência do terceiro adquirente de que o alienante era réu em uma ação que poderia levá-lo à insolvência (Claus; Bebbler, 2017). Bem entendido: esta má-fé não é a intenção de prejudicar o credor trabalhista, mas a consciência de que o bem adquirido poderia vir a ser utilizado para satisfazer aquele crédito (Assis, 2002, p. 228). No caso de haver registro da penhora sobre o bem alienado, a má-fé se presume, conforme a primeira parte da Súmula n. 375 do STJ (Assis, 2002, p. 229).

Esse entendimento há muito também vem sendo amplamente sustentado no âmbito do TST. Contrariando entendimento doutrinário (sobre todos, Teixeira Filho, 2019)¹⁴ a sua atual, iterativa e notória jurisprudência tem considerado aplicável ao processo do trabalho o disposto na Súmula n. 375 do STJ, alinhando-se integralmente com aquele Tribunal Superior e exigindo-se a prova da má-fé do terceiro adquirente para caracterização da fraude à execução.¹⁵

Esse posicionamento jurisprudencial é severamente criticado pela

14 Manoel Antônio Teixeira Filho considera a Súmula n. 375 do STJ inaplicável ao processo do trabalho. Segundo seu entendimento, a lei teria optado por onerar o terceiro adquirente de boa-fé em detrimento do credor (ainda que este também esteja de boa-fé). Segundo esse autor, a solução para o terceiro adquirente seria, ele próprio, assumir o papel outrora ocupado pelo credor originário, ficando ele, adquirente do bem alienado em fraude à execução, com um crédito regressivo perante o devedor-alienante.

15 Nesse sentido, decisões de todas as Turmas e das duas Subseções Especializadas em Dissídios Individuais do TST: E-ED-RR-154900-19.2004.5.15.0046, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT de 26.05.2017; RO-5045-86.2012.5.02.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 05/06/2020; RR-169100-57.1998.5.02.0481, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 28/06/2024; RR-1342-58.2015.5.02.0028, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 19/06/2020; RR-184-97.2018.5.09.0567, 2ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 12/08/2022; AIRR-78400-91.2001.5.02.0202, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 02/07/2024; RR-71-34.2016.5.02.0010, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 08/05/2020; Ag-AIRR-1235-64.2018.5.06.0006, 3ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 06/06/2024; RR-12786-58.2016.5.03.0050, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 08/11/2019; AIRR-0011342-95.2022.5.15.0130, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 21/06/2024; RR-130900-35.1997.5.02.0442, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 21/09/2018; RRAg-1444-79.2011.5.02.0009, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024; RR-11676-72.2017.5.03.0055, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 09/08/2019; RR-100128-57.2018.5.01.0062, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 10/03/2023; RR-1001344-40.2019.5.02.0070, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 29/04/2022; RR-100250-40.2021.5.01.0038, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 26/04/2024; AIRR-11944-53.2017.5.15.0133, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 02/07/2021; Ag-AIRR-288700-10.1999.5.02.0070, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado Carlos Eduardo Gomes Pugliesi, DEJT 05/06/2024.

doutrina trabalhista (Bebber, 2015; Batalha, 1997, p. 1.331). Por privilegiar o interesse do terceiro adquirente, acaba por desprestigiar o credor trabalhista – via de regra, o trabalhador, geralmente hipossuficiente do ponto de vista econômico e cujo crédito é alimentar. Ao fazê-lo, com frequência suscita o desfazimento ardiloso de patrimônio pelo devedor, o qual acaba acobertado pelo sistema rígido adotado pela jurisprudência por causa do pesadíssimo ônus que imputa ao credor trabalhista, a saber, a prova da má-fé do terceiro adquirente.

Aqui vale uma observação que parece ter sido ignorada pela jurisprudência para definir a distribuição desse ônus de provar. Se o que interessa ao Direito não é o estado subjetivo de boa-fé do terceiro adquirente, mas a sua manifestação externa – isto é, seu comportamento –, então essa boa-fé se demonstra por meio de atitudes adotadas pelo sujeito para evitar o prejuízo ao credor trabalhista. A demonstração da boa-fé do terceiro adquirente, portanto, equivale à demonstração das atitudes que revelam essa preocupação.

Segundo o art. 792, IV, ora estudado, a fraude à execução se caracteriza pela alienação ou oneração de um bem enquanto corre contra o alienante um processo judicial capaz de levá-lo à insolvência. Neste caso, então, o cuidado que o terceiro adquirente deve ter é, basicamente, buscar saber se o alienante responde a algum processo judicial capaz de levá-lo à insolvência. Esse cuidado se materializa pela obtenção de certidões negativas da distribuição do foro do local de domicílio do alienante e do local do bem.¹⁶

Cuidados extras podem, ainda, ser adotados: a obtenção de certidões negativas do vendedor junto a cartórios de protestos de títulos, certidões negativas de tributos federais, estaduais e municipais em nome do alienante, cadastros de inadimplentes, serviços de proteção ao crédito, inexistência de gravames na matrícula do bem a ser alienado, caso se trate de um bem sujeito a registro (como automóveis, imóveis, embarcações, aeronaves...).

A boa-fé do terceiro adquirente, portanto, prova-se, basicamente,

16 Alguns autores, como Mauro Schiavi, defendem que, no processo do trabalho, a negligência desse dever de buscar informações acerca do devedor pode macular a idoneidade do negócio perante o credor trabalhista no caso de bens sujeitos a registro, como imóveis (Schiavi, 2007, p. 615). O presente estudo busca demonstrar as razões pelas quais esse raciocínio não se limita aos negócios envolvendo bens sujeitos a registro, pois o bem jurídico tutelado não é apenas o interesse dos envolvidos (o credor trabalhista, o devedor alienante e o terceiro adquirente), mas o interesse universal em um ambiente de negócios hígido e saudável, apto à ampla, fluida e proba circulação dos bens econômicos, do qual toda a sociedade é, ao mesmo tempo, titular e responsável (Assis, 2002, p. 221-222).

pela demonstração da obtenção de certidões que registram a idoneidade econômico-financeira do alienante. Ora, se o ônus da prova da má-fé do terceiro adquirente incumbir ao credor exequente, como preconiza a jurisprudência, então imputa-se a ele o ônus de provar fatos negativos. Isto é, o credor exequente teria que provar que o terceiro adquirente não obteve tais certidões. Essa prova é materialmente impossível. Nada obstante, a jurisprudência é firme no sentido de que o ônus da prova da má-fé do terceiro adquirente é do credor exequente, ensejando, pois, uma enorme quantidade de casos em que as fraudes se perpetuam, dando ocasião à justificada revolta doutrinária.

Uma das alternativas propostas pela doutrina trabalhista, a fim de aliviar esse ônus excessivo, é a aplicação do regime fiscal de fraude à execução, previsto no art. 185 do CTN.

6 Doutrina e jurisprudência na aplicação do regime especial de fraude à execução de crédito tributário ao regime trabalhista

Diante da diferença legal em relação à figura da fraude à execução prevista no diploma processual civil geral, o STJ há muito distinguiu a hipótese prevista na sua Súmula n. 375 e no seu Tema Repetitivo n. 243 e consolidou-se no sentido de que, no caso do crédito tributário, não é necessária a demonstração da má-fé do terceiro adquirente, ainda que haja transferências sucessivas do bem, presumindo-se absolutamente a fraude (isto é, sem possibilidade de o terceiro demonstrar sua boa-fé) quando a alienação que levou o devedor à insolvência ocorrer após a inscrição do crédito em dívida ativa.¹⁷

O entendimento acabou cristalizado em precedente qualificado do STJ.¹⁸

17 Esse já era, de há muito, o entendimento doutrinário mais autorizado, como se pode conferir em Baleeiro (1999, p. 970 *apud* Claus; Bebber, 2017), Machado (2009, p. 649 *apud* Claus; Bebber, 2017) e Martins (2002, p. 496 *apud* Claus; Bebber, 2017).

18 Vale ressaltar que a redação atual do art. 185 do CTN foi dada pela Lei Complementar n. 118/2005. Anteriormente, a presunção de fraude à execução fiscal se dava quando a alienação ou oneração ocorria após o ajuizamento do executivo fiscal. Isso ocasionou algumas discussões relativas a questões de direito intertemporal, as quais acabaram resolvidas pela Primeira Seção do STJ no julgamento do REsp n. 1.141.990/PR (publicado em 19/11/2010, trânsito em julgado em 28/02/2019), Tema Repetitivo n. 290: “Se o ato translativo foi praticado a partir de 09.06.2005, data de início da vigência da Lei Complementar n. 118/2005, basta a efetivação da inscrição em dívida ativa para a configuração da figura da fraude.” As anotações NUGEPNAC do STJ, indicadas no portal de precedentes qualificados daquele Tribunal, são sobremodo elucidativas: “1. A simples alienação ou oneração de bens ou rendas, ou seu começo por quantia inscrita em dívida ativa pelo sujeito passivo, sem reserva de meios para quitação do débito,

A jurisprudência do STF e do STJ, nesse ponto, alinham-se.¹⁹

A doutrina trabalhista, de um modo geral, sustenta a aplicabilidade do regime especial de fraude à execução de crédito tributário ao crédito trabalhista (Bebber, 2015; Claus; Bebber, 2016; Claus; Bebber, 2017; Teixeira Filho, 2015; Teixeira Filho, 2019; Claus, 2023; Schiavi, 2023).²⁰ O argumento fundamental é a opção histórica do sistema jurídico brasileiro de conferir privilégio ao crédito trabalhista em relação ao tributário e a necessidade de compatibilizar os arts. 29 da

gera presunção absoluta de fraude à execução, mesmo diante da boa-fé do terceiro adquirente e ainda que não haja registro de penhora do bem alienado. 2. A alienação engendrada até 08.06.2005 exige que tenha havido prévia citação no processo judicial para caracterizar a fraude de execução.” Cf. https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas_repetitivos/pesquisa.jsp?novaConsulta=true&tipo_pesquisa=T&cod_tema_inicial=290&cod_tema_final=290, acesso em 06/08/2024. Da ementa do julgado se lê que a justificativa para a diferença no tratamento seria o princípio da especialidade (*lex specialis derogat lex generalis*) e a supremacia do interesse público, do qual se reveste o crédito fiscal. A propósito, vale transcrever esclarecedor trecho da ementa desse julgado, o qual aprofunda e amplia a resolução das controvérsias sobre o tema, e bem recolhe o entendimento consagrado entre as Turmas do STJ: “[...] 9. Conclusivamente: (a) a natureza jurídica tributária do crédito conduz a que a simples alienação ou oneração de bens ou rendas, ou seu começo, pelo sujeito passivo por quantia inscrita em dívida ativa, sem a reserva de meios para quitação do débito, gera presunção absoluta (*jure et de jure*) de fraude à execução (lei especial que se sobrepõe ao regime do direito processual civil); (b) a alienação engendrada até 08.06.2005 exige que tenha havido prévia citação no processo judicial para caracterizar a fraude de execução; se o ato translativo foi praticado a partir de 09.06.2005, data de início da vigência da Lei Complementar n. 118/2005, basta a efetivação da inscrição em dívida ativa para a configuração da figura da fraude; (c) a fraude de execução prevista no artigo 185 do CTN encerra presunção *jure et de jure*, conquanto componente do elenco das “garantias do crédito tributário”; (d) a inaplicação do artigo 185 do CTN, dispositivo que não condiciona a ocorrência de fraude a qualquer registro público, importa violação da Cláusula Reserva de Plenário e afronta à Súmula Vinculante n. 10, do STF.” (REsp n. 1.141.990/PR, relator Ministro Luiz Fux, Primeira Seção, julgado em 10/11/2010, DJe de 19/11/2010.)

19 ADI 5886, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 09/12/2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-061 DIVULG 30-03-2021 PUBLIC 05-04-2021. As Turmas com competência para Direito Público do STJ têm sido implacáveis na aplicação desse entendimento: AgInt no REsp n. 1.977.697/SP, relator Ministro Afrânio Vilela, Segunda Turma, julgado em 22/4/2024, DJe de 25/4/2024; AgInt nos EDcl no AgInt no REsp n. 1.740.250/RS, relator Ministro Mauro Campbell Marques, Segunda Turma, julgado em 10/6/2024, DJe de 13/6/2024; AgInt no REsp 2.075.094/SP, relator Ministro Benedito Gonçalves, Primeira Turma, julgado em 13/11/2023, DJe de 16/11/2023; AgInt nos EDcl no AREsp n. 1.716.895/PR, relator Ministro Paulo Sérgio Domingues, Primeira Turma, julgado em 11/12/2023, DJe de 18/12/2023. AgInt no REsp n. 1.725.242/RS, relator Ministro Paulo Sérgio Domingues, Primeira Turma, julgado em 9/10/2023, DJe de 16/10/2023; AgInt no REsp n. 1.945.777/RJ, relator Ministro Herman Benjamin, Segunda Turma, julgado em 21/2/2022, DJe de 15/3/2022.

20 Para Manoel Antônio Teixeira Filho (2019, p. 974), a Súmula 375 do STJ não serve ao processo do trabalho; é “roupa feita para outro corpo”. Mauro Schiavi (2023, p. 1.315) fá-lo indiretamente, ao sustentar que a boa-fé do terceiro adquirente é irrelevante para caracterização da fraude à execução no processo do trabalho. Reconhecendo o contrário, a prevalência, no TST, do entendimento consagrado na Súmula n. 375 do STJ, ainda que com críticas, Renault e Lima (2016).

Lei n. 6.830/1980 e 186 do CTN com o regime da fraude à execução de crédito trabalhista.

Explica-se.

Se o crédito trabalhista prefere ao tributário, e se tal crédito é alimentar, então com mais razão do que a execução fiscal, a execução trabalhista deveria permitir o reconhecimento da fraude à execução de bens alienados a partir do ajuizamento da reclamatória. Se o crédito tributário é protegido contra fraudes com presunção da má-fé do terceiro adquirente, e o se o crédito trabalhista prefere ao tributário, então o crédito trabalhista também deveria ser protegido contra fraudes a com a mesma presunção que permeia o regime de fraude à execução previsto no art. 185 do CTN.

Entretanto, como visto, segundo a Alta Corte Trabalhista, o regime de fraude à execução de crédito tributário não se aplica ao crédito trabalhista, sendo imprescindível a prova da má-fé do terceiro adquirente, nos termos da Súmula n. 375 do STJ.²¹

Nesse sentido, exemplificativamente, decisão da SbDI1 do TST, competente para uniformizar as divergências jurisprudenciais internas no âmbito daquele Tribunal:

EMBARGOS DE TERCEIRO. FRAUDE À EXECUÇÃO DECLARADA. EXECUÇÃO FISCAL DE CRÉDITO NÃO TRIBUTÁRIO. INAPLICABILIDADE DO ARTIGO 185 DO CTN. NECESSIDADE DA PROVA DA MÁ-FÉ. 1 - Ao tempo da prolação da sentença rescindenda já era pacífica a jurisprudência da Corte no sentido de que o art. 185 do CTN, que

21 De acordo com a jurisprudência consolidada no TST, o regime de fraude à execução previsto no art. 185 do CTN somente é aplicável no processo do trabalho quando se tratar de execução fiscal de contribuições previdenciárias e fiscais, os quais ostentam natureza tributária. A execução de multas administrativas, aplicadas pela autoridade fiscal trabalhista, não detém essa prerrogativa, devido à natureza não-tributária do crédito. Nesse sentido: AIRR-10449-35.2018.5.03.0080, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 14/02/2020; AIRR-12218-29.2017.5.03.0043, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 14/06/2019; RR-10255-52.2017.5.15.0010, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 10/03/2023; AIRR - 1990-06.2011.5.03.0075 decisão monocrática do Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior (integrante da 1ª Turma), publicação: 22/05/2023; AIRR-10449-35.2018.5.03.0080, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 14/02/2020; AIRR-108900-22.2007.5.03.0035, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 18/10/2019; AIRR-1981-73.2012.5.19.0007, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 05/08/2016; AIRR-13700-69.2006.5.15.0073, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 04/12/2015; AIRR-168300-83.2009.5.03.0103, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 14/08/2015; AIRR-12218-29.2017.5.03.0043, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 14/06/2019; RR - 10509-54.2019.5.03.0021, decisão monocrática do Min. Sergio Pinto Martins (integrante da 8ª Turma), publicação em 25/09/2023.

presume a ocorrência de fraude aliada a crédito tributário inscrito em dívida ativa, é inaplicável a hipóteses como a execução fiscal em que proferida a sentença rescindenda, em que se busca o pagamento de dívidas de natureza não tributária, provenientes da cominação de multas por infração a normas trabalhistas. 2 - Esta Corte adotou, ainda, o entendimento da Súmula 375 do STJ, no sentido de que somente se reconhece a fraude à execução quando existe registro da penhora, na oportunidade da alienação do bem, ou quando comprovada a má-fé do terceiro adquirente. Contudo, conforme quadro fático delineado nos autos, a sentença rescindenda entendeu que estava caracterizada a fraude à execução porque, ao tempo da compra do imóvel pelos embargantes de terceiro, já tramitava execução fiscal contra o alienante, sendo mantida a constrição do imóvel independentemente de existir registro de penhora do mencionado bem ou da comprovação de má-fé dos terceiros adquirentes, o que acarreta violação manifesta do artigo 185 do CTN e 422 do Código Civil. Recurso ordinário conhecido e não provido” (RO-75-18.2017.5.11.0000, **Subseção II Especializada em Dissídios Individuais**, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 19/05/2023).

Portanto, a despeito das fundadas críticas doutrinárias, a jurisprudência bastante firme do TST considera inaplicável ao crédito trabalhista o regime especial de fraude à execução de crédito tributário.

Há, no entanto, um entendimento jurisprudencial que começa a despontar no âmbito do TST que pode representar uma alternativa ao ônus probatório “diabólico” imposto ao credor trabalhista, a fim de demonstrar a má-fé do terceiro adquirente.

7 Distribuição dinâmica do ônus da prova. Efeitos do registro público sobre a publicidade da dívida e a presunção de má-fé. Averbção premonitória, protesto do título e inscrição no cadastro de inadimplentes. Boa-fé objetiva e dever pré-contratual de proteção da comunidade jurídica e do ambiente de negócios

Como visto, tanto a doutrina como a jurisprudência dos Tribunais Superiores consideram que a boa-fé do terceiro adquirente é caracterizada pela adoção das medidas de diligência mínimas e necessárias para aferir a adimplência do alienante e demonstrar seu zelo para com o sistema de responsabilidade patrimonial e a lisura do negócio que pretende entabular, tais como a verificação, nos registros

públicos, sobre a existência de dívidas e cobranças que possam levar o vendedor do bem à insolvência.

Viu-se, também – neste ponto com compreensível divergência doutrinária – que STJ e TST atribuem ao credor-exequente o ônus de provar a má-fé do terceiro adquirente, para fins de caracterização da fraude à execução, a despeito da dificuldade em produzir-se tal prova.

Entretanto, o § 2º do art. 792 do CPC/2015 assenta uma hipótese específica em que o ônus da prova não é do credor-exequente, mas do terceiro adquirente. Segundo o dispositivo legal, se o bem alienado em suposta fraude à execução *não for sujeito a registro*,²² é do terceiro adquirente o ônus de provar a sua boa-fé, demonstrando, segundo a dicção legal, que “adotou as cautelas necessárias para a aquisição, mediante a exibição de certidões pertinentes, obtidas no domicílio do vendedor e no local onde se encontra o bem”.

Ora, então, se o bem é sujeito a registro, o ônus de provar a má-fé do terceiro adquirente é do credor exequente. E o meio pelo qual se desincumbe desse ônus é averbar a existência da dívida no registro do bem. Vale dizer, a inscrição da dívida no registro do bem faz presumir que o terceiro adquirente tinha conhecimento da existência do processo capaz de levar o alienante à insolvência, o que termina por afastar a boa-fé na sua aquisição.

Essa premissa está no próprio fundamento da Súmula n. 375 do STJ, segundo a qual o registro da penhora faz presumir a má-fé do terceiro adquirente.²³ Trata-se de consequência da publicidade do ato, como há muito tem sido sustentado.²⁴

22 Araken de Assis (2018, p. 392), neste ponto, observa o óbvio: que o § 2º do art. 792 do CPC não se restringe à negociação de bens insuscetíveis de registro, pois se a aquisição de bem não sujeita a registro exige a cautela e a boa-fé objetiva do adquirente, quanto mais os bens registráveis, de valor econômico notavelmente mais significativo – tanto que a transmissão de sua propriedade subordina-se a registro.

23 O desembargador do TJ/SP Luis Carlos Barros (2002, p. 99) já assinalava, antes mesmo da Súmula n. 375 do STJ ser editada, que “a eficácia da penhora em relação a terceiros depende do seu registro”, a denotar o caráter publicizante do registro da penhora.

24 Também no STJ. Por exemplo: “[...] 6. O registro da penhora, não obstante ser do conhecimento da embargante, conforme afirmou nos autos, faz publicidade *erga omnes* da constrição, de modo que, a partir dele, são ineficazes, perante a execução, todas as posteriores alienações do imóvel, inclusive as sucessivas. Precedentes. [...]”. REsp n. 312.661/SP, relator Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, Terceira Turma, julgado em 20/10/2011, DJe de 26/10/2011. Em outro julgado extremamente didático: “[...] 5. Esta Corte tem entendimento sedimentado no sentido de que a inscrição da penhora no registro do bem não constitui elemento integrativo do ato, mas sim requisito de eficácia perante terceiros. Precedentes. Por essa razão, o prévio registro da penhora do bem constrito gera presunção absoluta (*juris et de jure*) de conhecimento para terceiros e, portanto, de fraude à execução caso o bem seja alienado ou onerado após a averbação (art. 659, § 4º, do CPC/73; art. 844 do CPC/2015). Presunção essa que também é aplicável à

Como se vê, o que faz presumir a má-fé do terceiro adquirente de bem sujeito a registro é a inscrição/averbação da existência da dívida nesse registro. Isso torna pública a existência da dívida, daí decorrente a presunção de conhecimento da sua existência por parte do terceiro adquirente.

O bem sujeito a registro público gravado com a existência da dívida jamais pode ser adquirido “de boa-fé” por um terceiro, ou mesmo um quarto ou um quinto adquirente sucessivo, pois “o registro da penhora faz prova quanto à fraude de qualquer transação posterior” (redação literal do art. 240 da Lei de Registros Públicos, Lei n. 6.216/1975 e Lei n. 6.015/1973) (Assis, 2018, p. 390; Oliveira, 2015, p. 552-553).

Isso é o que ocorre, também, na hipótese do art. 828 CPC – a chamada “averbação premonitória”.

Ainda no regime processual anterior, incluído o art. 615-A por meio da Lei n. 11.382/2006, foi prevista a possibilidade de o exequente

hipótese na qual o credor providenciou a averbação, à margem do registro, da pendência de ação de execução (art. 615-A, § 3º, do CPC/73; art. 828, § 4º, do CPC/2015). 6. Por outro lado, se o bem se sujeitar a registro e a penhora ou a ação de execução não tiver sido averbada no respectivo registro, tal circunstância não obsta, *prima facie*, o reconhecimento da fraude à execução. Nesse caso, entretanto, caberá ao credor comprovar a má-fé do terceiro; vale dizer, de que o adquirente tinha conhecimento acerca da pendência do processo. Essa orientação é consolidada na jurisprudência deste Tribunal Superior e está cristalizada na Súmula 375 do STJ e no julgamento do Tema 243. 7. Desse modo, são pressupostos genéricos da fraude à execução: (i) processo judicial em curso em face do devedor/executado; (ii) registro, na matrícula do bem, da penhora ou outro ato de constrição judicial ou averbação premonitória ou, então, prova da má-fé do terceiro adquirente. 8. Em caso de alienações sucessivas, inicialmente, é notório que não se exige a pendência de processo em face do alienante do qual o atual proprietário adquiriu o imóvel. Tal exigência, em atenção aos ditames legais (art. 593 do CPC/73 e art. 792 do CPC/2015), deve ser observada exclusivamente em relação ao devedor que figura no polo passivo da ação de conhecimento ou de execução. É dizer, a litispendência é pressuposto a ser analisado exclusivamente com relação àquele que tem relação jurídica com o credor. 9. No que concerne ao requisito do registro da penhora ou da pendência de ação ou, então, da má-fé do adquirente, o reconhecimento da ineficácia da alienação originária, porque realizada em fraude à execução, não contamina, automaticamente, as alienações posteriores. Nessas situações, existindo registro da ação ou da penhora à margem da matrícula do bem imóvel alienado a terceiro, haverá presunção absoluta do conhecimento do adquirente sucessivo e, portanto, da ocorrência de fraude. Diversamente, se inexistente o registro do ato constitutivo ou da ação, incumbe ao exequente/embargado a prova da má-fé do adquirente sucessivo. 10. No particular, o imóvel não foi adquirido pelos recorridos (embargantes) diretamente dos executados, mas sim de terceiro que o comprou destes. Embora tenha sido reconhecida a fraude na primeira alienação, isto é, dos executados ao adquirente primitivo, o quadro fático delineado na origem revela que a credora não havia procedido à averbação, na matrícula do imóvel, da pendência de execução, tampouco se desincumbiu de comprovar a má-fé dos adquirentes posteriores; isto é, de que eles tinham conhecimento da existência de ação capaz de reduzir o devedor à insolvência. Não há que se falar, assim, em ineficácia da alienação subsequente. 11. Recurso especial conhecido e desprovido.” REsp n. 1.863.999/SP, relatora Ministra Nancy Andrighi, Terceira Turma, julgado em 3/8/2021, DJe de 9/8/2021.

obter certidão de que a execução foi admitida pelo juiz, com identificação das partes e do valor da causa, para fins de averbação no registro de imóveis, de veículos ou de outros bens sujeitos a penhora, arresto ou indisponibilidade.

Já naquela época a doutrina reconheceu que o efeito dessa averbação era tornar pública a dívida executada, gravando, desde logo, o bem, e antecipando o efeito da sua penhora, para fins de caracterização da fraude à execução (Didier Júnior *et al.*, 2012; Marinoni; Mitidiero, 2012; Fioreze; Claus, 2014). O CPC de 2015 veio expressamente consagrar essa caracterização no § 4º do seu art. 828.²⁵

Portanto, averbado no registro do bem a existência do processo executivo em trâmite em face do seu proprietário, toda e qualquer alienação desse bem é feita com conhecimento do adquirente acerca da existência da dívida, tornando absoluta a presunção da sua “má-fé”.

Ora, o já mencionado regime de fraude à execução de crédito tributário também gera presunção absoluta de má-fé do terceiro adquirente. Porém, sem a necessidade de inscrição da existência de processo em bem registrado em nome do devedor alienante. Na execução fiscal, a publicidade que gera a presunção de que o terceiro adquirente conhece a situação financeira do alienante não decorre da inscrição da dívida no registro do bem alienado, mas em outro registro público, a saber, o registro do crédito tributário na dívida ativa (art. 185 do CTN). A razão coerente com o sistema processual para tanto é a publicidade desse registro: o crédito tributário registrado na dívida ativa é amplamente público, pois dele se tem conhecimento por simples acesso ao banco de dados do Fisco disponível na *internet*.

Ora, isso significa que, a rigor, é a publicidade da dívida cobrada em juízo que gera a presunção da má-fé do terceiro adquirente (Pimenta; Cavalcanti, 2020). Se o registro fosse restrito, não seria a partir dele, seguramente, que se presumiria a má-fé do terceiro adquirente. Portanto, é a publicidade enquanto efeito do registro, e não propriamente o registro em si, que gera a presunção de conhecimento.

25 “[...] não se pode negar a eficácia *erga omnes* da averbação. O adquirente não pode alegar ignorância posteriormente. [...] o art. 828, § 4º, presume a fraude dos negócios jurídicos dispostos do executado após a averbação. O ato registral surte efeitos *erga omnes*, mas só o titular da averbação pode invocar a ineficácia do negócio. [...] O art. 828, § 4º, institui presunção absoluta (*jure et de jure*). Não admite prova em contrário do adquirente” (Assis, 2018, p. 378 e 385). Também no STJ: AgInt no AREsp n. 2.365.743/SP, relator Ministro Marco Buzzi, Quarta Turma, julgado em 13/11/2023, DJe de 16/11/2023.

Isso pode ser constatado em pelo menos duas outras hipóteses em que o registro público da dívida judicializada faz presumir o seu conhecimento *erga omnes*.²⁶

O art. 782, §§ 3º a 5º, do CPC/2015, permite que o juiz, a pedido do exequente, promova a inclusão do nome do executado em cadastros de inadimplentes, tanto em dívidas decorrentes de títulos judiciais como extrajudiciais.

Por outro lado, o art. 517 do CPC/2015 autoriza o credor de um título executivo judicial definitivo a levar a protesto a decisão judicial transitada em julgado. Ora, de acordo com o art. 31 da Lei n. 9.492/1997, uma dívida protestada pode ser acessada por qualquer interessado que requeira uma certidão, valendo lembrar que, nos termos do art. 3º da Lei n. 8.935/1994, o tabelião de protestos tem fé pública.

Embora essas hipóteses representem aquilo que a doutrina costuma denominar de *medidas executivas típicas de natureza coercitiva*, porque expressamente previstas em lei e prestam-se ao constrangimento do devedor ao pagamento da dívida, é certo que a finalidade primeira desses bancos de dados referidos na lei processual não é essa (Assis, 2018) mas tornar pública a existência da dívida, revelando a situação financeira (possivelmente inidônea) daquele que tenha seu “nome sujo”. A restrição ao crédito bancário, financeiro e a outros acessos, como a contratação com ente público (art. 69, § 3º, da Lei n. 14.133/2021), não é *ope legis*, mas mercadológica. Decorre da desconfiança do mercado, do Estado e da sociedade quanto à capacidade do devedor de honrar seus compromissos e de responder patrimonialmente por suas dívidas.

Portanto, o registro da existência de uma sentença judicial condenatória transitada em julgado e impaga pelo devedor no prazo legal, torna pública a dívida.

Ora, se cabe ao terceiro adquirente provar a sua boa-fé, “mediante a exibição das certidões pertinentes, obtidas no domicílio do vendedor e no local onde se encontra o bem” (art. 792, § 2º, do CPC),²⁷ então a

26 Vale ressaltar que as hipóteses de registros públicos a seguir podem fazer presumir o conhecimento do terceiro adquirente acerca da existência da dívida capaz de levar o alienante à insolvência. Consente-se, contudo, que tal presunção, nestes casos, admite prova em contrário por parte do terceiro adquirente. Trata-se, pois, de presunção *relativa*. Nesse sentido: “Então, relativamente aos bens imóveis, há que existir a averbação e, uma vez feita, haverá presunção, *juris et de jure*, de fraude; do contrário, a presunção é relativa, cabendo ao exequente provar o conhecimento da litispendência pelo terceiro. Essa parece a interpretação mais consentânea com o instituto da fraude contra execução” (Assis, 2018, p. 384).

27 Mauro Schiavi (2023) sustenta que as diligências do § 2º do art. 792 do CPC demonstram a boa-fé do terceiro adquirente e, portanto, podem afastar a fraude à execução. Araken de Assis (2018,

inscrição da judicialização da dívida nos registros públicos acessíveis por meio de certidões, como no caso do protesto do título e do cadastro de inadimplentes (o chamado *serviço de proteção ao crédito* – SPC), há de fazer presumir a má-fé do adquirente (Souza, no prelo).

Essas inovações do CPC de 2015 e o amplo acesso à informação que os bancos públicos de dados proporcionam revelam uma tendência legal de impor novos deveres decorrentes da boa-fé objetiva no campo do direito obrigacional,²⁸ a partir da qual as relações obrigacionais deixam de ser vistas como mera manifestação da autonomia da vontade humana, passando a qualificar-se como uma relação de cooperação (Martins-Costa, 2018). Tais deveres de cooperação têm como escopo “a proteção contra danos causados em razão da relação obrigacional [...] [os quais podem] surgir também para pessoas que não são partes (ou ainda não são partes) num contrato” (Martins-Costa, 2018, p. 156), tal como o exequente interessado no bem alienado pelo executado a um terceiro.

A informação disponível nos bancos que agrupam dados de devedores inadimplentes é marcada pelo interesse público, pois a lealdade das relações obrigacionais produz estabilidade dos negócios realizados, aumentando a confiança interpessoal e promovendo o bem-estar econômico e social.²⁹

Com efeito, dentre os desenvolvimentos da boa-fé objetiva detecta-se esse dever de proteção pré-contratual, não para com o outro contratante, mas para com toda a comunidade jurídica,^{30 31 32} interessada

p. 392) observa o óbvio: que o § 2º do art. 792 do CPC não se restringe à negociação de bens insuscetíveis de registro, pois se a aquisição de bem não sujeita a registro exige a cautela e a boa-fé objetiva do adquirente, quanto mais os bens registráveis, de valor econômico notavelmente mais significativo – tanto que sujeito a registro.

28 No campo do direito processual, especialmente na execução, o dever de lealdade do executado, estampado nos arts. 5º, 77 e 774 do CPC de 2015, já caracterizava desde antes a boa-fé objetiva (Assis, 2018).

29 Não é por outro motivo que o livre-docente pela USP, Augusto Tavares Rosa Marcacini (2017, p. 334-358), aproveitando o salto tecnológico da 4ª Revolução Industrial e o vastíssimo espectro de utilização dos inovadores mecanismos de computação de dados e informações, defende a criação de um “um cadastro nacional de processos pendentes como forma de diminuir as ocorrências de fraude de execução, ou de tornar mais claras, objetivas e uniformes as decisões sobre esses tipos de conflito.”

30 “Do terceiro de boa-fé espera-se que tome as providências usuais das pessoas honestas e cautelosas, ou seja, providencie a certidão do registro da distribuição no lugar da situação do imóvel” (Assis, 2018, p. 392).

31 Ainda que tratando especificamente sobre o registro de imóveis, Lincoln Antonio Andrade de Moura (2020) afirma haver um dever imposto a todos os interessados na realização do negócio jurídico imobiliário de envolver-se nas atividades registraes.

32 É interessante a maneira como Edna Maria Fernandes Barbosa (2003, p. 67) discorre acerca da

que está na circulação dos bens jurídicos como um mecanismo de liberdade e de igualdade.³³

Segundo essa tendência, a inscrição da dívida judicializada em cadastros públicos gera um grau de acesso que impõe ao terceiro adquirente o ônus de consultar tal cadastro antes de adquirir um bem de monta, gerando presunção de que a concretização do negócio após tal inscrição publicizante gera presunção de má-fé.³⁴

A distinção entre bens sujeitos a registro e bens não sujeitos a registro (Begalles, 2023, p. 141-142; Souza, 2015, p. 466) acaba mitigada (Batista, 2021, p. 804-805). Enquanto os incisos I, II e III do art. 792 do CPC/2015 e a Súmula n. 375 do STJ constroem a presunção de má-fé do terceiro quando adquire bem em cujo registro consta a existência da dívida, o § 2º do art. 792 do CPC/2015 impõe ao terceiro adquirente o ônus de provar a sua boa-fé objetiva quando se tratar de negócio envolvendo bem não sujeito a registro. À primeira vista, poder-se-ia concluir que, no caso de bens sujeitos a registro, a falta de inscrição da dívida no registro isentaria o terceiro adquirente de qualquer prova.³⁵ No entanto, os novos deveres decorrentes da boa-fé objetiva de que aqui se trata revelam um novo ponto de vista.

aplicação do princípio da boa-fé no instituto da fraude à execução: “Esse princípio do Direito Civil está intimamente ligado não só à interpretação do contrato, pois, segundo ele, o sentido literal da linguagem não deverá prevalecer sobre a intenção inferida da declaração de vontade das partes – mas também ao interesse social de segurança das relações jurídicas, uma vez que as partes deverão agir com lealdade e confiança recíprocas, isto é, proceder com boa fé.”

33 Muito oportuna é a exposição de motivos da Medida Provisória n. 656/2014, posteriormente convertida na Lei n. 13.097/2015, a qual modernizando o sistema de registros públicos, estabeleceu o princípio da concentração de dados nas matrículas dos imóveis. Ao justificar a urgência da MP, o Poder Executivo destacou a necessidade de aumentar a publicidade de informações para proporcionar maior segurança nas relações econômicas. Dez anos depois, a mensagem ainda é atual: “68. A urgência se extrai, em síntese, do disposto no parágrafo anterior, qual seja, a necessidade da adoção de uma alteração estrutural na metodologia de análise de crédito que em muito pode contribuir para mitigar a insegurança informacional hoje existente e que precisa ser tomada o quanto antes, de forma que se dissemine entre os agentes e que estes promovam os ajustes necessários a sua plena adoção. A urgência também se justifica pelo atual momento por que passa a economia brasileira, de menor entusiasmo quanto ao futuro e com carência na visualização de medidas estruturantes, que lhes antevejam melhorias que possam auxiliar na retomada do crescimento a taxas mais robustas.”

34 Em sentido contrário, defendendo que, no caso de negócio envolvendo bem imóvel, o único dever do adquirente é certificar-se da inexistência de gravame averbado na matrícula do bem (Pimenta; Cavalcanti, 2020).

35 Isso é o que defende Francisco Antonio de Oliveira, em sentido contrário ao aqui sustentado, categoricamente liberando o terceiro adquirente de um bem sujeito a registro na hipótese de ausência de qualquer sinal da existência da dívida no registro do bem. Para ele, “se não se registra, caberá ao credor o ônus de fazer prova de que o terceiro de tudo tinha ciência” (Oliveira, 2014, p. 553).

Quando o bem é sujeito a registro, a inscrição da dívida representa um gravame sobre o bem, uma sinalização aposta no bem que publiciza a existência de uma demanda correndo contra o seu proprietário. No presente estudo argumenta-se, por outro lado, que há um outro tipo de gravame, apostado não no bem, mas no nome do devedor. Enquanto a inscrição da dívida no registro do bem torna inquestionável o conhecimento da dívida relativamente apenas àquele bem, a inscrição da dívida nos bancos de dados públicos relativos ao nome do devedor torna inquestionável o conhecimento da dívida relativamente a todos os bens do devedor.

Assim, aquele que pretende adquirir um bem deve ser diligente na verificação da situação obrigacional do alienante, perquirindo, dentre os bancos de dados públicos, sobre a existência de dívidas capazes de levá-lo à insolvência, pois “o terceiro que não contraiu débito mas adquiriu bens do devedor em fraude à execução tem responsabilidade patrimonial secundária” (Fux, 2004, p. 1.294), quer se trate de bens sujeitos a registro, quer não (Assis, 2002, p. 237-239).

Afora os dispositivos já mencionados, o CPC/2015 evidencia essa tendência também nas hipóteses de fraude à execução previstas nos incisos I, II e III do seu art. 792, c/c art. 167, I, n. 21, da Lei n. 6.015/1973. Tais hipóteses não estavam previstas dentre aquelas arroladas na legislação anterior. O instituto da fraude à execução prevista no antigo art. 593 do revogado CPC de 1973 não continha hipótese de presunção de má-fé em função de publicidade registral da dívida. É, portanto, uma inovação legislativa, acompanhando os novos modos de circulação de bens hiperconectados e transparentes.

Essa tendência de considerar o amplo acesso aos dados públicos como um fator de geração de um dever anexo à obrigação, decorrente de um desdobramento moderno da boa-fé objetiva, manifestou-se, também, no caso da fraude à execução de crédito tributário. Antes da Lei Complementar n. 118/2005 (mesma época em que a minirreforma do CPC de 1973 incluiu a anotação premonitória, visando aumentar a efetividade do processo de execução), o art. 185 do CTN estabelecia o ajuizamento da execução fiscal como marco temporal a partir do qual a oneração ou alienação de bem poderia caracterizar fraude à execução do crédito tributário. A partir de 2005, confirmando a tendência apontada, a lei passou a considerar a inscrição do crédito na dívida ativa como marco a partir do qual a alienação do bem do devedor configuraria fraude à execução.

Passa-se, agora, a demonstrar uma aplicação dessa lógica na

fraude à execução do crédito trabalhista que já vem sendo amplamente reconhecida pelo TST.

8 Inscrição no BNDT como publicidade suficiente para a presunção (relativa) da má-fé do terceiro adquirente na execução trabalhista

Conforme demonstrou-se acima, a despeito das fundadas críticas doutrinárias, o TST considera inaplicável ao crédito trabalhista o regime de fraude à execução de crédito tributário, seguindo o entendimento do STJ quanto à necessidade de prova da má-fé do terceiro adquirente.

A questão que aqui vai-se levantar não diz com a supremacia do interesse público como fundamento para o privilégio do crédito fiscal (Bebber, 2015, p. 276) ou a natureza alimentar como um fundamento para o privilégio do crédito trabalhista (Claus; Bebbber, 2016; Souza, 2015, p. 467-469), mas, com a publicidade da inscrição do crédito trabalhista no BNDT, à semelhança da publicidade da inscrição do crédito tributário na dívida ativa e do quirografário nos cadastros de inadimplentes ou no cartório de protestos, geradores que são da presunção de que o adquirente conhecia a dívida do alienante e atribuindo-lhe o ônus de provar o contrário.³⁶

A Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), foi instituída pela Lei n. 12.440/2011, a qual incluiu o art. 642-A à CLT e deu redação ao seu art. 27, IV, bem como incluiu o inciso V do art. 29 da Lei n. 8.666/1993, a antiga Lei de Licitações. O objetivo inicial era criar um requisito para habilitação de concorrentes à contratação com o Poder Público.³⁷ A sistemática é idêntica à certidão negativa fiscal, também exigida para habilitação em licitações: se houver débito trabalhista registrado, a certidão expedida é positiva; se a dívida estiver garantida ou se sua

36 Carlos Alberto Begalles já defende a necessidade de o terceiro adquirente consultar o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas para pesquisar acerca da idoneidade financeira do alienante. No entanto, o referido autor restringe essa necessidade no caso de aquisição de bens não sujeitos a registro (Begalles, 2023, p. 142). Ora, a necessidade de submissão da circulação de certos bens ao controle registral se dá pela relevância econômica desses bens. Os bens não sujeitos a registro, via de regra, possuem um valor econômico menor. Daí se segue que, tanto o terceiro adquirente, por um costume praticamente universal, cerca-se de menores cautelas quando o adquire, quanto o credor trabalhista teria menor proveito na busca da declaração de ineficácia da alienação desse bem. Por esse motivo, como afirmado no presente estudo, tanto a aquisição dos bens não sujeitos a registro como, especialmente, os sujeitos a registro, deve ser precedida de cautelas acerca da idoneidade financeira do alienante.

37 Na Lei de Licitações atual, a 14.133/2021, a regularidade perante a Justiça do Trabalho permanece sendo exigência para habilitação aos certames, estando prevista no art. 62, III, c/c 68, V e no art. 91, § 4º.

exigibilidade estiver suspensa por determinação judicial, é positiva com efeito de negativa; se não houver dívida trabalhista cadastrada no BNDT, é negativa.

A inscrição do devedor trabalhista inadimplente no BNDT dá-se somente depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo (art. 883-A da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Para a expedição da Certidão, o TST organizou (Resolução Administrativa n. 1470/2011 do seu Órgão Especial) o BNDT com as informações de todos os Tribunais Regionais do Trabalho do país, em que constam pessoas físicas e jurídicas devedores em processo com execução definitiva. A partir da Resolução CSJT n. 304/2021, a competência para a coordenação das atividades pertinentes à CNDT foi atribuída à Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, tendo sido editado, então, o Ato CGJT n. 01/2022, incorporando as alterações legais e modernizando o fluxo de registros no BNDT.

A CNDT é “expedida gratuita³⁸ e eletronicamente” e serve “para comprovar a inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho” (art. 642-A da CLT), exatamente como a certidão fiscal relativamente a créditos tributários inscritos na dívida ativa.

Muito embora o propósito original da sistemática fosse constranger o devedor ao pagamento (medida executiva típica de natureza coercitiva), impedindo-o de habilitar-se para participar de licitações, é certo que o BNDT representa um banco de dados de amplíssimo acesso ao público, dando vasto conhecimento a quem quer que tenha interesse em procurar saber sobre a existência de dívida trabalhista impaga. É nesse sentido que o art. 21 do Ato CGJT n. 01/2022 define a natureza do BNDT como “fonte primária de informações de devedores inadimplentes na Justiça do Trabalho”.

Tanto é assim que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) recomendou aos tabeliães de notas que cientifiquem as partes envolvidas da possibilidade de obtenção prévia da CNDT, quando estiver em questão a alienação, oneração ou partilha de bens imóveis (art. 1º da Recomendação CNJ n. 3/2012).

Portanto, o próprio CNJ reconhece o caráter público do BNDT

38 A consideração da CNDT negativa como requisito para a prova da boa-fé do terceiro adquirente revela-se adequada, também, pelo viés da sua gratuidade. Não apenas porque o terceiro adquirente não tem despesa em obtê-la, como dispensa o credor trabalhista, via de regra hipossuficiente economicamente, da despesa de averbar a existência da demanda na matrícula/registro do bem (Saladini, 2021, p. 333).

e o seu potencial para evitar a transmissão fraudulenta de bens de um devedor trabalhista, sendo absolutamente sustentável que tal transmissão deve ser precedida por consulta às certidões disponíveis pelo adquirente, em nome do dever pré-contratual decorrente da boa-fé objetiva acima demonstrado.

Vale ressaltar que o BNDT é *nacional*. Isso supera o antigo óbice suscitado por alguns (Assis, 2002, p. 230-231), segundo o qual poderia ocorrer de o bem estar localizado em comarca distinta daquela onde corre o processo trabalhista, inviabilizando que o terceiro adquirente tome conhecimento da sua existência. Sendo nacional, em qualquer lugar em que corra a demanda, o terceiro adquirente terá conhecimento a seu respeito.

Assim, na medida em que o ônus de provar a boa-fé do adquirente corresponde à adoção das “cautelas necessárias para a aquisição, mediante a exibição das certidões pertinentes, obtidas no domicílio do vendedor e no local onde se encontra o bem” (art. 792, § 2º, do CPC), então a obtenção da CNDT deve ser cautela sempre exigível do terceiro adquirente, sob pena de presumir-se a sua má-fé, de modo a caracterizar a fraude à execução. Vale reforçar que é irrelevante que o bem seja ou não sujeito ao registro, pois o meio de acesso público sobre o risco do negócio não é o bem, mas o nome do devedor trabalhista. Ou seja, o terceiro adquirente não busca saber o histórico e o risco do bem, mas do alienante.

A propósito, é exatamente esse o sentido da Orientação Jurisprudencial n. 66 da Seção Especializada em Execução do TRT da 4ª Região:

FRAUDE À EXECUÇÃO. ALIENAÇÃO DE BEM DO EXECUTADO EM FRAUDE À EXECUÇÃO. Para efeitos do artigo 790, inciso III, do CPC/2015, considera-se de má-fé o adquirente de bem alienado pelo executado inscrito, ao tempo da alienação, no Cadastro Nacional de Devedores Trabalhistas.

Sem abandonar sua jurisprudência consolidada, no sentido de que a fraude à execução trabalhista não prescinde da demonstração da má-fé do terceiro adquirente (Súmula n. 375 do STJ), o TST tem inúmeras decisões reconhecendo que a negligência do terceiro na obtenção da CNDT pode caracterizar suficientemente a sua má-fé, dando ensejo ao reconhecimento da ineficácia do negócio em favor do credor trabalhista em razão da fraude à execução.

Nesse sentido, por amostragem:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. FASE DE EXECUÇÃO. ALIENAÇÃO DE IMÓVEL. TRANSFERÊNCIA PROMOVIDA APÓS O DIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA O ALIENANTE E APÓS SUA PRÉVIA INSCRIÇÃO NO BNDT (BANCO NACIONAL DE DEVEDORES TRABALHISTAS). AUSÊNCIA DE BOA FÉ CONSTATADA. FRAUDE À EXECUÇÃO CARACTERIZADA. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. *In casu*, extrai-se do acórdão regional “ser incontroverso nos autos que o executado [NOME] foi incluído no polo passivo da reclamação trabalhista n. 0275200-03.2009.5.15.0024 [após instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica], na data de 04.09.2014, e incluído no sistema BNDT (Banco Nacional de Devedores Trabalhistas), na data de 12.05.2015, tendo a alienação do imóvel ocorrido na data de 17.06.2015”. Nesse contexto, o TRT, soberano na interpretação de fatos e provas, noticiou ser “impossível, no caso, reconhecer a boa-fé dos adquirentes - embargantes - uma vez que não diligenciaram com a cautela devida, sobretudo porque não demonstraram nos autos a certidão negativa de débitos trabalhistas (CNDT), tendo em vista que, se tivessem diligenciado neste sentido, encontrariam a informação de que o promitente vendedor, à época, já era considerado insolvente por esta Especializada, ensejando o conhecimento de possível fraude à execução, em razão de sua inscrição no BNDT ter ocorrido cerca de 1 mês e cinco dias antes da confecção do contrato de venda e compra”. Assim, tendo o Regional, expressamente, afastado a boa-fé do adquirente diante do contexto factual indicativo de que o alienante já havia sido incluído no sistema BNDT em 12/05/2015 e a alienação do imóvel ocorreu em 17/06/2015 de modo que, à época da alienação do bem, havia como os ora agravantes saberem da existência de demanda diante do vendedor executado, por meio de um simples pedido de certidão, configurando-se fraude à execução, qualquer conclusão em sentido diverso demandaria nítido reexame de fatos e provas, o que atrai a incidência do óbice da Súmula 126 do TST e prejudica a aferição da transcendência. Precedentes do TST em casos semelhantes. Incólume, pois, o artigo 5º, XXII, da Constituição Federal. [...] (Ag-AIRR-10030-87.2017.5.15.0024, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 24/05/2024).

Na mesma linha, há diversas outras decisões das Turmas do TST.³⁹

Com efeito, a jurisprudência da mais alta Corte Trabalhista vem se consolidando no sentido de reconhecer que a alienação ou oneração de patrimônio após a inscrição do alienante no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas faz presumir a má-fé do adquirente, admitindo-se, nessa hipótese, a ineficácia do negócio diante do credor trabalhista pela caracterização da fraude à execução.

9 Considerações finais

Diante de tudo o que acima procurou-se demonstrar, é possível concluir que, conforme vigorosamente consolidado pelo TST, a fraude à execução de crédito trabalhista depende da prova da má-fé do terceiro adquirente (Súmula n. 375 do STJ). Essa má-fé corresponde à falta de diligência na averiguação da situação econômico-financeira do alienante, nomeadamente sobre a existência de processo judicial capaz de levá-lo à insolvência (art. 792, IV, do CPC). A diligência em questão é materializada nas “cautelas necessárias para a aquisição, mediante a exibição das certidões pertinentes, obtidas no domicílio do vendedor e no local onde se encontra o bem” (art. 792, § 2º, do CPC).

Não obstante afigure-se “diabólica”, por dizer respeito à prova de fatos negativos, a jurisprudência dos Tribunais Superiores imputa ao credor exequente o ônus da prova da má-fé do terceiro adquirente.

Contudo, ante os novos deveres pré-contratuais de proteção social e do capital impostos pela boa-fé objetiva, deduzidos das tecnologias sufragadas à organização e publicidade dos dados e informações de interesse público e de garantia do crédito, bem como dos novos regimes de fraude à execução previstos no CPC e no CTN, pode-se afirmar que a boa-fé do terceiro adquirente consiste na obtenção de certidões oferecidas em bancos públicos amplamente acessíveis que cadastram devedores e inadimplentes.

O BNDT é um desses bancos, constituindo-se em “fonte primária de informações de devedores inadimplentes na Justiça do Trabalho”

39 Ag-AIRR-194-84.2021.5.09.3365, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 22/09/2023; Ag-RR - 1000549-51.2020.5.02.0441, Relator Ministro: Ives Gandra da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 02/08/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2022 – ED-Ag-RR-1000549-51.2020.5.02.0441, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 14/04/2023; Ag-AIRR-1001195-65.2021.5.02.0202, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 18/08/2023; RR-100128-57.2018.5.01.0062, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 10/03/2023.

(art. 21 do Ato CGJT n. 01/2022). Seu acesso não apenas é público, como também gratuito, instantâneo e eletrônico. Assim, de modo a reequilibrar a distribuição do ônus da prova, exageradamente imposto ao exequente na quadratura jurisprudencial atual, há que se presumir a má-fé do terceiro que adquirir um bem de um alienante devedor de crédito trabalhista inscrito no BNDT ao tempo da aquisição, cabendo-lhe comprovar o contrário.

Referências

ASSIS, Araken de. *Manual da execução*. 20. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

ASSIS, Carlos Augusto de. Fraude à execução: boa-fé do adquirente. *Revista de Processo*, v. 105, p. 220-239, jan./mar. 2002.

BARBOSA, Edna Maria Fernandes. Fraude à execução: uma noção geral. *Revista do TRT – 11ª Região*, Manaus, p. 66-72, jan./dez. 2003.

BARROS, Luis Carlos. Da natureza jurídica do registro da penhora de bem imóvel, mencionado no art. 659, § 4º, do Código de Processo Civil, e da desnecessidade do mesmo para a concretização da penhora e tipificação da fraude à execução. *Revista da Escola Paulista da Magistratura*: São Paulo, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 93-104, jul./dez 2002.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. Execução trabalhista – responsabilidade – remição – fraude à execução. *Revista LTr*, a. 61, n. 10, t. II, p. 1328-1333, out. 1997.

BATISTA, Homero. *Direito do trabalho aplicado: processo do trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. v. 4.

BEBBER, Júlio César. Fraude de execução (CPC, art. 593, II) no processo do trabalho e a Súmula n. 375 do STJ. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra et al. (coord.). *Execução trabalhista: uma homenagem ao Professor Wagner Giglio*. São Paulo: LTr, 2015. p. 273-278.

BEGALLES, Carlos Alberto. *Curso de execução trabalhista*. 3. ed. Brasília, DF: Venturoli, 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Súmula n. 375*. O reconhecimento da fraude à execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova de má-fé do terceiro adquirente. Brasília, DF: STJ, 2009. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista_eletronica/stj-revista-sumulas-2013_33_capSumula375.pdf. Acesso em: 21 fev. 2025.

CLAUS, Ben-Hur Silveira; BEBBER, Júlio César. A aplicação do regime jurídico especial da fraude à execução fiscal no processo do trabalho. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 6, n. 8, p. 64-94, jan. 2017.

CLAUS, Ben-Hur Silveira; BEBBER, Júlio César. Execução efetiva: fraude à execução trabalhista e fraude à execução fiscal – a interpretação sistemática como ponte hermenêutica à assimilação produtiva à execução trabalhista do regime jurídico especial da fraude à execução prevista no art. 185 do CTN. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (org.). *Direitos humanos dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2016.

DIDIER JÚNIOR, Fredie; CUNHA, Leonardo Carneiro da; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael. *Curso de direito processual civil: execução*. 4. ed. Salvador: JusPodivm, 2012. v. 5.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Execução civil*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

FIOREZE, Ricardo; CLAUS, Ben-Hur Silveira. Execução efetiva: a aplicação da averbação premonitória do art. 615-A do CPC ao processo do trabalho, de ofício. *Revista Eletrônica da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, v. 10, n. 171, p. 86-104, ago. 2014.

FUX, Luiz. *Curso de direito processual civil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

LIMA, Alcides Mendonça. *Comentários ao código de processo civil*. Rio de Janeiro: Forense: 1974. v. VI, t. II.

MARCACINI, Augusto Tavares Rosa. Fraude de execução na jurisprudência e no novo Código de Processo Civil: perspectiva sobre

o uso de novas tecnologias. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 12, n. 2, p. 334-358, 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Código de processo civil comentado: artigo por artigo*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado: critérios para a sua aplicação*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MOURA, Lincoln Antonio Andrade de. A busca pela segurança nas relações jurídicas imobiliárias e a fraude à execução – importância da publicidade conferida pelo registro de imóveis. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 307, p. 123-146, set. 2020.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. *A execução na Justiça do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2014.

PIMENTA, Murilo Hákime; CAVALCANTI, Daniele de Melo. Fraude à execução e sua publicidade perante o registro de imóveis. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, v. 14, n. 1, jan./jul. 2020.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. Fraude de execução no Código de Processo Civil - CPC de 2015: reflexos no processo do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 62, n. 94, p. 205-222, jul./dez. 2016.

SAAFELD, Ana Ilca. Declaração da fraude à execução de ofício pelo juiz do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, ano 71, n. 9, t. II, p. 1099-1105, set. 2007.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. Fraude contra credores e fraude à execução no processo do trabalho. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, José Aparecido dos; TEIXEIRA, João Luís Vieira (coord.). *Curso de execução trabalhista: obra em homenagem ao professor Manoel Antonio Teixeira Filho*. São Paulo: LTr, 2021. p. 321-341.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais da fraude de execução no processo do trabalho. *LTr - Suplemento Trabalhista*, São Paulo, ano 43, n. 146, p. 611-616, 2007.

SCHIAVI, Mauro. *Do direito processual do trabalho*. 19. ed. Salvador: JusPodivm, 2023.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. *A execução trabalhista e o reconhecimento da fraude à execução*. No prelo.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. Os reflexos na execução trabalhista em face das alterações do novo CPC. *In*: BRANDÃO, Cláudio; MALLET, Estevão (coord.). *Processo do trabalho: repercussões do novo CPC*. Salvador: JusPodivm, 2015. v. 4.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. A súmula n. 375 do STJ e a fraude à execução – a visão crítica do processo do trabalho. *In*: LEITE, Carlos Henrique Bezerra; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). *Execução trabalhista: uma homenagem ao professor Wagner Giglio*. São Paulo: LTr, 2015. p. 263-272.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Comentários ao CPC: sob a perspectiva do processo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ZAVASCKI, Teori. *Comentários ao código de processo civil: artigos 771 ao 796*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. v. 12.



Legislação comentada



Trabalho doméstico em condições análogas ao de escravo: a invisibilidade que decorre do afeto

Domestic work under conditions resembling slavery: how affection conceals exploitation

Alline Pedrosa Oishi Delena*

Resumo: O presente artigo explora a complexa relação entre afeto e exploração no trabalho doméstico no Brasil, abordando como o vínculo emocional entre empregadores e trabalhadoras domésticas pode invisibilizar condições de trabalho análogas à escravidão. A análise começa com casos de vítimas que, apesar das condições de exploração, relutam em sair da casa dos empregadores por causa de laços afetivos. No sistema jurídico, o afeto torna-se um fator que dificulta o reconhecimento da exploração, pois testemunhos de trabalhadoras que afirmam ser “como da família” tendem a ser aceitos como prova suficiente de uma relação de convivência, ignorando evidências de exploração, como a ausência de salário e os direitos trabalhistas violados. O objetivo é, portanto, evidenciar como o “afeto” serve para mascarar e normalizar situações de exploração com a ótica colonialista remanescente do período colonial, revelando a necessidade urgente de mudanças na percepção e na legislação para proteger efetivamente essas trabalhadoras.

Palavras-chave: trabalho doméstico; trabalho escravo doméstico; estereótipo de gênero e raça; vulnerabilidade; exploração; afeto; invisibilidade; Convenção 189 da OIT; escravidão moderna; vínculo emocional; violência doméstica; Projeto de Lei Sônia Maria de Jesus.

Abstract: *This article aims to analyze the complex interplay between affection and exploitation in the context of domestic work in Brazil, demonstrating how the emotional bond between employers and domestic workers can invisibilize labor conditions that are akin to slavery. The analysis starts with cases of victims who have been subjected to severe exploitation and yet refuse to leave their employers' households due to the emotional attachment between*

* Procuradora do Trabalho. Vice-coordenadora da Coordenadoria de Combate ao Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas do Ministério Público do Trabalho em São Paulo. Membro do GT Trabalho Doméstico no MPT. Bacharel em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.

them. In the legal system, affection presents itself as an element that hinders the identification of exploitative work conditions – testimonies from workers who describe themselves as being “part of the family” tend to be accepted as proof of the existence of cohabitative, non-work relationships, and evidence of exploitation (such as unpaid work and infringement of labor rights) is completely disregarded. The aim, therefore, is to show how affection can conceal and normalize exploitation within a social framework that is reminiscent of the colonial period, underscoring the urgent need for a change in perspective and for new legislation that is capable of offering appropriate protection to these workers.

Keywords: *domestic work; domestic work under conditions resembling slavery; gender and race stereotype; vulnerability; exploitation; affection; invisibility; ILO Convention 189; modern slavery; emotional bond; domestic violence; Sônia Maria de Jesus bill.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Trabalho doméstico, trabalho domesticado, trabalho em ambiente doméstico | 3 Afeto | 4 Lei Maria da Penha e trabalho doméstico – quando quem é quase da família sofre as violências do ambiente doméstico | 5 Trabalho decente das trabalhadoras domésticas: da Convenção 189 ao Projeto de Lei Sônia Maria de Jesus | 6 Conclusão

*“O mais escandaloso dos escândalos é que nos habituamos a eles”.
Simone de Beauvoir, 1958*

1 Introdução

Quando escrevi pela primeira vez alguma coisa sobre o tema, o ano era 2022 (Delena; Colares, 2022) e a primeira Ação Civil Pública sobre o assunto havia sido julgada em 2021 (Brasil, 2020).

Aquele caso, diferentemente de outros tantos que se sucederam, já não tinha mais o afeto como fator de vínculo entre as partes. A vítima queria apenas receber algum dinheiro para poder ir embora e refazer sua vida. Mas seus empregadores, que já não lhe pagavam nada há cerca de 20 anos, haviam se mudado algum tempo antes, sem lhe deixar o paradeiro. Ela havia ficado para trás, junto com a casa, à venda. Mesmo assim, a interferência do Ministério Público do Trabalho na situação não era vista com bons olhos pela vítima, que repetia o tempo todo que isso era um assunto dela, e que ninguém tinha nada a ver com isso.

Anos depois, fomos chamados para outra ocorrência. A suposta vítima seria registrada como atendente de farmácia, mas na verdade trabalhava como doméstica sem qualquer direito, inclusive salário, sofrendo ameaças de ter que voltar para sua terra e “comer areia”.

Durante a inspeção, ficou claro que havia uma relação de dependência emocional entre a empregadora e a empregada. Anos de convivência, muita dedicação de uma pela outra, mas nenhum direito assegurado.

Diante dessa relação afetiva estabelecida, o resgate tornava-se inimaginável para a vítima, que jamais se percebeu como tal. Ela não queria sair dali.

As ameaças de que talvez tivesse que voltar para o Maranhão não foram comprovadas, nenhuma testemunha jamais afirmou ter ouvido isso de forma clara e direta da boca da patroa. Mas esse era um medo presente para a vítima, que afirmou, categoricamente, ter aceitado trabalhar de graça para não ter que voltar para sua terra.

Criou-se, então, uma relação tão ambígua que chegou a convencer os magistrados do TRT da 2ª Região, que, no julgamento do Recurso Ordinário (Brasil, 2022), deram provimento ao apelo dos réus para julgar improcedente a Ação Civil Pública do Ministério Público do Trabalho, afirmando que ela tinha deixado de ser empregada para se tornar uma moradora da casa.

É interessante observar como o depoimento da vítima recebe valoração diversa, conforme seu afeto pelo empregador. Se inexistente, é visto com desconfiança, tal qual a vítima fosse uma reclamante em uma ação individual interessada em ganhar uma reclamação trabalhista e, portanto, insuficiente para, sozinho, culminar em uma condenação.

Já, o depoimento da vítima que guarda afeto pelos seus patrões, dizendo se sentir como membro da família e não uma trabalhadora, é visto como prova cabal e irrefutável, com força de prova máxima, capaz de derrubar até mesmo as certidões dos oficiais de justiça, os relatórios de inspeção do Ministério Público, provas em vídeo e a inexistência de prova de pagamentos de salários, dentre outros elementos.

O afeto é, portanto, o fator mais invisibilizante da escravidão doméstica. Nem vítima nem magistrados conseguem enxergar diante da névoa espessa que se forma quando ele está presente nessa relação tão característica da nossa sociedade.

Uma vez presente o afeto, acaba-se, por completo, o reconhecimento do trabalho escravo, com supressão salarial, jornadas

exaustivas, violação à dignidade da pessoa humana, nascendo uma situação de alta tolerância dos sistemas de justiça com a ilegalidade.

Curioso também perceber que toda a discussão sobre a violação de direitos humanos acaba ganhando um contorno de discussão sobre vínculo empregatício, quando na verdade a Justiça do Trabalho tem um papel muito mais amplo na promoção do Trabalho Decente e a submissão de trabalhador a condições análogas à escravidão pode se dar fora de uma relação de emprego.

Nas palavras de Marcela Rage Pereira (2021, p. 102-103):

[...] a existência de relação de emprego não é requisito para configuração do trabalho análogo ao de escravo. O ilícito se perfaz numa relação de trabalho, como indica sua própria nomenclatura. Porém, a relação de emprego, qualificada por pressupostos específicos previstos em lei, constitui espécie de relação de trabalho. De modo que, a não caracterização de relação de emprego não obstará a conclusão pela submissão a trabalho análogo ao de escravo, pois havia entre as partes vínculo de prestação de serviços domésticos.

O trabalho doméstico no Brasil nasceu escravo. Tão antiga quanto nosso processo de colonização, a escravidão doméstica desenvolveu-se a partir da perspectiva da construção do patriarcado branco e do senhor.

Gilberto Freyre¹ (2006, p. 367) descreve essa época:

Na ternura, na mímica excessiva, no catolicismo em que se deliciam nossos sentidos, na música, no andar, na fala, no canto de ninar menino pequeno, em tudo que é expressão sincera da vida, trazemos quase todos a marca da influência negra. Da escrava ou sinhama que nos embalou. Que nos deu de mamar. Que nos deu de comer, ela própria amolengando na mão o bolão de comida. Da negra velha que nos contou as primeiras histórias de bicho e de mal-assombrado. Da mulata que nos tirou o primeiro bicho-de-pé de uma coceira tão boa. Da que nos iniciou no amor físico e

1 Apesar de reconhecermos a relevância da obra de Gilberto Freyre, que nos serve de referência para a contextualização histórica, não concordamos com a ideia de que houve uma transcendência dos conflitos raciais por meio da miscigenação, nem compactuamos com a romantização da exploração sofrida pelas mulheres negras durante o período por ele narrado.

nos transmitiu, ao ranger da cama de vento, a primeira sensação completa de homem.

Ao observarmos a realidade urbana dos grandes centros atuais, das grandes indústrias, dos movimentos sociais vivos e provocativos, do trabalho por plataformas de internet, pode parecer, em um primeiro momento, estarmos falando de um passado distante. Mas é ali, dentro das nossas casas, que encontramos os resquícios do que fomos e ainda somos.

É a atividade que mais sintetiza as hierarquias de gênero e raça presentes na nossa sociedade, e não por acaso, invisível ao próprio Direito que tão tardiamente reconheceu os direitos dessa categoria de trabalhadoras, que até hoje não são equivalentes aos dos demais trabalhadores. Falaremos disso no tópico dedicado a analisar a incorporação da Convenção 189 em nosso ordenamento jurídico.

A relação do trabalho doméstico com essa cara afetuosa é a feição das relações de trabalho doméstico nos lares brasileiros, e quando permeada de traços de escravidão resulta na mais ambígua das figuras: a mulher que não é empregada nem é da família. Ela é “como se fosse da família”.

No presente artigo temos por objetivo demonstrar como a presença do afeto nas relações do trabalho no ambiente doméstico oculta, mascarando e aniquilando a percepção do trabalho escravo doméstico.

2 Trabalho doméstico, trabalho domesticado, trabalho em ambiente doméstico

Para que seja considerado doméstico, o trabalho tem de ser prestado no âmbito residencial, por mais de duas vezes por semana, para o mesmo empregador, parâmetro inexistente para as demais categorias de trabalhadores. O empregador tem que ser pessoa física, pois a pessoa jurídica não pode ser empregadora doméstica. E não pode haver, na prestação de serviços, a finalidade de obtenção de lucro por parte do empregador.

O termo “doméstico” carrega consigo a ideia da relação afetiva e paternalista e sintetiza tanto o conceito de relações familiares de afeto, como de relações de trabalho que se apresentam nesse espaço.

Já, o conceito de domesticado tem a ver com a ideia de que a população negra foi escravizada no passado e que, diferentemente

dos índios, era uma população passiva que aceitou a escravidão sem resistência (Ribeiro, 2019). Essa foi a lição de História que nos contaram na escola até bem pouco tempo atrás e que ainda é repetida em alguns dos ambientes onde não chegou o letramento racial.

O primeiro ponto a entender é que falar sobre racismo no Brasil é, sobretudo, fazer um debate estrutural. É fundamental trazer a perspectiva histórica e começar pela relação entre escravidão e racismo, mapeando suas consequências. Deve-se pensar como esse sistema vem beneficiando economicamente por toda a história a população branca, ao passo que a negra, tratada como mercadoria, não teve acesso a direitos básicos e à distribuição de riquezas (Ribeiro, 2019, p. 9).

O escravizado foi, no ideário branco, um trabalhador domesticado. Ou, ainda, uma trabalhadora domesticada.

Nesse esteio, uma vítima de trabalho escravo doméstico que não tenha uma postura domesticada, mostrando-se ativa ou articulada, acaba por não ser vista como vítima, já que não é essa a postura que se espera de uma trabalhadora dedicada a servir.

A sentença mencionada na introdução do presente artigo contém trechos que ilustram perfeitamente esse raciocínio. Destaquei em *itálico* as expressões que chamam a atenção para esse aspecto, da busca pela vítima domesticada:

Além disso, a depoente respondeu de forma *firme* e consistente os questionamentos do Juízo e do parquet, sempre ressaltando sua espontânea vontade de permanecer como residente na casa dos requeridos, que, aliás, ela também considera sua casa.

[...]

Volto a destacar o depoimento da suposta vítima. Não há, em sua fala, elementos de *fraqueza* do querer, de *confusão mental* ou de *incerteza afirmativa*.

A Sra. <NOME> respondeu a todas as perguntas do Juízo e da representante do MPT *sem titubear, olhando para frente* e sem qualquer sinal de coação (Brasil, 2023).

O que se vê, claramente, é que a vítima ativa deixa de ser vítima, ainda que não haja qualquer prova da situação concluída pela julgadora, de que teria se tornado uma convivente da família.

O trabalho em ambiente doméstico é o que acontece no contexto da heterotopia que constitui a família, onde há uma rede de relações que se estabelecem “da porta pra fora” e outras “da porta pra dentro”. Há uma justaposição de várias contradições dentro do espaço doméstico de tempo e espaço, pois a família não é um ambiente capitalista, mas se insere em acumulação capitalista, e o domicílio é o local de descanso ao mesmo tempo que é o local do trabalho remunerado (ou não).

Embora a casa seja associada a um ambiente de proteção e privilégio, pode também guardar sentido oposto para a trabalhadora, sendo sinônimo de exploração, violência, submissão. Para além dos muitos casos de trabalho escravo doméstico, o caso do Menino Miguel, por exemplo, ficou notório por sintetizar o verdadeiro ambiente de desproteção da empregada negra, pobre, que trabalha na casa do prefeito e não tem com quem deixar seu filho; que vai trabalhar na pandemia para manter o sustento da casa e que, enquanto leva a cadela da família para passear, deixa seu filho aos cuidados de sua patroa que, num ato de negligência, permite que o menino pegue um elevador e venha a morrer em seguida, de modo trágico, após cair de uma altura de 35 metros.

A entrada nesse espaço, o ambiente doméstico, por sua vez, não é livre, e a família só abre exceção para a trabalhadora doméstica diante da necessidade do serviço.

A fidúcia especial da relação empregatícia doméstica é naturalmente identificada quando o empregador precisa confiar na empregada doméstica considerando se tratar de labor em sua residência, compartilhando a privacidade e a intimidade da sua família (Loyola, p. 65).

Ou seja, a família abre as portas de sua casa para uma pessoa de classe social diversa para a qual ela seria fechada.

Inserida cotidianamente na vida privada da família, como observadora constante e silenciosa da intimidade, a doméstica encontra vários limites e rituais que precisa realizar para adentrar nas relações íntimas dos membros da família (Pereira, 2021, p. 122).

Não raro, por serem estranhas a esse ambiente, são vigiadas, ou ainda, também por serem estranhas a essa classe, têm acesso a um

mundo que não teriam, o que é visto como uma benesse, um favor, um bônus, do qual se espera reconhecimento.

A doméstica não teria entrado no seio familiar não fosse a necessidade dela de trabalhar e a necessidade da família burguesa em ser servida. Aquela relação de afeto nasce a partir dessa necessidade, e não de outra. Não se buscou alguém para adoção, nem para se transformar em convivente da família, como tem-se reconhecido em algumas decisões judiciais.

O afeto nasce claramente de uma necessidade de trabalho. E isso não pode ser ignorado na análise da questão.

3 Afeto

O afeto, a gratidão, a sensação de pertencimento, todos esses são elementos muitas vezes presentes nas relações de exploração do trabalho em ambiente doméstico, altamente subjetivos, pessoais e imensuráveis.

O argumento do empregador de que tem interesse apenas em ajudar uma pessoa necessitada, fornecendo moradia, alimentação e pequenas ajudas financeiras em troca de alguns cuidados pelo trabalhador com a casa ou com as crianças, ainda é comumente utilizado em situações de exploração de trabalho doméstico. Esse argumento é utilizado quase de forma generalizada nas situações de trabalho infantil doméstico, mesmo após mais de 20 anos de campanhas educativas sobre os riscos e malefícios que o trabalho precoce gera às crianças e aos adolescentes.

Em outra esfera, há a relação de afeto por conveniência que ocorre, por exemplo, com a trabalhadora doméstica. Apesar do avanço da legislação nos anos 2000, muitas vezes essa profissional não tem seus direitos assegurados nem condições dignas de trabalho, já que, segundo seus patrões, ela “é quase da família”. É mais fácil amar pessoas negras quando elas estão “no seu devido lugar”. (Ribeiro, 2019, p. 89).

Já o conceito de trabalho escravo é objetivo, tem definição legal em tipo penal descrito no artigo 149 do Código Penal:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem (Brasil, 1940).

Ou seja, quem trabalha em troca de casa, comida e porque não afeto, mas sem receber salário, não tem liberdade nem autonomia. É, portanto, uma trabalhadora em condições análogas à escravidão, pois apesar das tentativas, não foi albergado pela Convenção 189 o intuito de se pagar um salário completamente “in natura”.

O afeto, todavia, é elemento que aprisiona as trabalhadoras em situações de exploração, invisibilizando-a. E tem levado a engano não só as vítimas, mas também os agentes do Estado que têm o dever de combater a prática criminosa herdada do colonialismo.

Ao analisar de perto o cotidiano do emprego doméstico, Encarnación Gutiérrez-Rodríguez constatou que, embora a relação entre empregada e seus empregadores seja profissional, capacidades subjetivas e afetivas também são demandadas e consumidas (Gutiérrez-Rodríguez, 2007, p. 16 *apud* Pereira, 2021, p. 160).

Somente a partir da ótica decolonialista é que se pode voltar a ver, enxergar com os olhos da lei, para a aplicação máxima do Direito em seu viés libertador.

4 Lei Maria da Penha e trabalho doméstico: quando quem é quase da família sofre as violências do ambiente doméstico

A relação de afeto acaba por mascarar a exploração e impedir legisladores e julgadores de enxergarem a vítima de trabalho escravo doméstico como vítima. A invisibilidade que atinge o trabalho escravo doméstico também atinge a violência doméstica, já que poucos sabem o que se passa nas quatro paredes de uma residência.

De outro lado, há um sentimento de posse por parte do empregador

doméstico, muito clássico do escravagismo, que acredita ser possível fazer o que bem quiser com a pessoa escravizada, abusando de sua vulnerabilidade e contra ela cometendo atos de violência física, moral e patrimonial.

As relações de violência no ambiente doméstico afetam a trabalhadora que está nesse espaço, e há expressa previsão legal da aplicação da Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006) às vítimas de violência decorrente das relações de trabalho doméstico.

A Lei da doméstica (LCP 150/2015) autoriza rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador praticar violência doméstica. Veja:

Art. 27 [...]

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

I – [...]

II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V – [...]

VI – [...]

VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Brasil, 2015).

Define-se violência doméstica como:

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da auto-estima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto,

chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III – [...]

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V – [...] (Brasil, 2006).

A mesma lei garante a diversas autoridades, inclusive a policial, em casos específicos, a aplicação de medidas protetivas:

Art. 12-C. Verificada a existência de risco atual ou iminente à vida ou à integridade física da mulher em situação de violência doméstica e familiar, ou de seus dependentes, o agressor será imediatamente afastado do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida (Brasil, 2006).

Com base nessa legislação é que foi possível, de modo inédito, conseguirmos uma liminar de separação de corpos na Justiça do Trabalho para afastar trabalhadora doméstica escravizada do convívio de seus exploradores por quem a vítima nutria grande sensação de afeto e gratidão, em razão de sofrer violência física e psicológica (Brasil, 2021).

Impende ressaltar que é a única decisão dessa natureza em todo o Brasil, o que revela não a inexistência dessas violências (pois se assim fosse nem seria preciso ter constado em lei de modo expresso), mas a dificuldade de se desnaturalizar a violência doméstica contra a trabalhadora do ambiente doméstico.

5 Trabalho decente das trabalhadoras domésticas: da Convenção 189 ao Projeto de Lei Sônia Maria de Jesus

Também para o legislador houve a normalização da exploração da trabalhadora doméstica, o que acarretou o reconhecimento tardio de direitos.

O Brasil teve participação ativa na construção da Convenção 189, denominada “Convenção sobre Trabalho Decente para as

Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos”, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2011 e ratificada pelo Brasil em 2018.

Considerando o protagonismo da delegação brasileira na redação da norma, a demora na sua incorporação no nosso sistema jurídico causa espécie (Monticelli; Fraga, 2023).

E o que não espanta acerca dessa Convenção é a dificuldade que as trabalhadoras domésticas tiveram em demonstrar que são trabalhadoras como outras quaisquer, pois a tradição da desvalorização do trabalho feminino de cuidado foi mantida ao longo das discussões.

As discussões na OIT dão-se de modo tripartite, e, na falta de uma representação da categoria dos empregadores domésticos, quem respondeu por eles foi a Confederação Nacional da Indústria (CNI). Sua posição foi a de defender apenas uma recomendação, na forma de sugestão, para essas trabalhadoras, sendo desfavoráveis a uma convenção internacional sobre o assunto.

Na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, os empregadores queriam permitir o pagamento do salário totalmente *in natura* e proibir a inspeção do trabalho. Seria legalizar por completo a servidão por dívida, pois quem, sem dinheiro na mão, tem alguma autonomia?

Veja-se que a visão colonialista não se descolou, nem no âmbito internacional, nas discussões da OIT sobre o tema.

O salário pago em parte *in natura* foi aceito, e a fiscalização foi submetida a uma série de condições de acesso à residência, preservando-se não só a intimidade da família como a invisibilidade da prestação desse trabalho.

Enquanto isso, no Brasil, travava-se a elaboração da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) das Domésticas, buscando igualar seus direitos aos dos demais trabalhadores, aprovada em 2013 e regulamentada em 2015.

A aprovação da Convenção 189 (Brasil, 2024b) teve papel importante nesse processo, influenciando Câmara e Senado favoravelmente na busca da equiparação dos direitos.

Após alguns resgates de trabalhadoras escravizadas em todo o Brasil houve a proposição em agosto de 2024 de um projeto de lei, de autoria da Deputada Carla Ayres do PT/SC, denominado para a implementação da Lei “Sônia Maria de Jesus”.

Sônia Maria de Jesus teve sua história publicada em alguns veículos de imprensa e ganhou notoriedade por ser uma pessoa surda, não-

alfabetizada, que prestava serviços na residência de um Desembargador do Estado de Santa Catarina.

Com visível afeto pela família, é um dos casos mais emblemáticos e a síntese do que se trata no presente artigo. Embora presente nas fotos que registram os momentos familiares, destaca-se-lhe o sorriso sem dentes, uma hoje senhora, que foi “pega para criar” quando tinha 11 anos. Surda, não aprendeu a ler, nem escrever, e nem mesmo a se comunicar, expressando-se através de grunhidos.

“Soninha”, como é chamada, voltou para a casa de seus patrões três meses após o resgate, quando, em uma visita concedida por força de medida judicial, demonstrou inequívoco afeto pela única família que conheceu. Ou melhor, a que conviveu após ter sido deixada por sua mãe com dona <NOME>, para escapar das atitudes violentas de seu pai.

Assim, independentemente das evidências de trabalho doméstico sem salário apuradas, algumas divulgadas antes do sigilo decretado no processo, a nuvem do afeto a todos cegou, trazendo para o caso um deslinde completamente diverso, inaugurando no mundo jurídico o termo re-resgate, que é o que tem buscado o movimento “Sonia Livre”².

O projeto de Lei Sônia Maria de Jesus (Brasil, 2024a) pretende dar atendimento às vítimas no momento do pós-resgate e traz um debate fundamental para a questão: o impedimento da adoção das vítimas resgatadas, justamente para que o suposto ou verdadeiro afeto não seja usado como instrumento de impunidade.

Art 4º. [...]

§ 1º A propositura de ação de adoção ou reconhecimento de paternidade e/ou maternidade socioafetiva das vítimas encontradas ou resgatadas em condição análoga à escravidão em âmbito doméstico e tráfico de pessoas realizada pelos próprios suspeitos, investigados, denunciados, réus e/ou seus familiares pelo

2 O movimento “Sonia Livre” é uma campanha global em protesto à sentença judicial que revogou o resgate da trabalhadora, realizado em 2023, a qual foi encontrada em trabalho análogo à escravidão, de modo a contrariar a legislação e os protocolos relativos ao combate ao trabalho escravo. Diante disso, os familiares da vítima clamam por sua liberdade e o direito de voltar a ter convívio com a própria irmã. Foi criada, então, uma petição pública a ser pleiteada perante o STF, para que a Corte “*paute o Habeas Corpus 232303/DF impetrado em favor de Sonia Maria de Jesus para julgamento, com a urgência que a situação demanda, atendendo ao requisito da duração razoável do processo, em especial de um habeas corpus*” (Campanha [...], 2024).

cometimento do crime de redução à condição análoga à escravidão deve ser entendido como uma tentativa de obstaculizar as medidas persecutórias e o processamento da ação judicial trabalhista.

§ 2º Eventual ação de adoção ou reconhecimento de paternidade e/ou maternidade socioafetiva proposta nos termos de que trata o parágrafo anterior deve ter seu processamento suspenso até a conclusão definitiva do procedimento administrativo e do trânsito em julgado da ação criminal e da ação trabalhista.

§ 3º Fica vedada a propositura de ação de reconhecimento de paternidade e/ou maternidade socioafetiva caso já tenha havido decisão transitada em julgado e condenação na ação criminal e/ou trabalhista relativa ao crime de redução à condição análoga à escravidão (Brasil, 2024a).

Começa-se a perceber o papel do afeto na dificuldade em se estabelecer a verdadeira liberdade e dignidade à trabalhadora doméstica, bem como seu papel invisibilizante no reconhecimento da exploração, servindo de justificativa para a normalização do subjulgamento das meninas pobres e em sua maioria pretas.

6 Conclusão

Para concluir, é essencial destacar como o afeto tem sido historicamente instrumentalizado para mascarar situações de exploração e violência no trabalho doméstico no Brasil.

A relação afetiva, muitas vezes usada como justificativa para a ausência de direitos formais, atua como uma “névoa” que oculta as condições de trabalho degradantes, gerando uma invisibilidade que perpetua abusos e violações contra essas trabalhadoras.

Assim, embora o trabalho doméstico seja formalmente reconhecido e protegido por leis como a Convenção 189 e a Lei Complementar das Domésticas, a força do vínculo afetivo continua a favorecer a exploração, dificultando o reconhecimento das vítimas e privando essas trabalhadoras do direito ao Trabalho Decente.

Casos emblemáticos, como os citados no presente texto, demonstram a necessidade urgente de que o sistema jurídico brasileiro e a sociedade como um todo desenvolvam mecanismos mais sensíveis para identificar e combater a exploração disfarçada de “afeto” e “gratidão”.

A apresentação do Projeto de Lei Sônia Maria de Jesus aponta

para a importância de proteger o direito à liberdade e dignidade dessas mulheres e meninas, e de impedir que o afeto seja um escudo para a impunidade.

É preciso romper definitivamente com o passado de exploração e escravidão que ainda marca as relações laborais nos lares brasileiros.

Referências

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 3.351/2024*. Estabelece diretrizes e ações para o atendimento integral e a ressocialização de trabalhadoras domésticas resgatadas em situação análoga à escravidão e de tráfico de pessoas, assegurando a cessação de violências domésticas, a reconexão familiar, a garantia de reparação integral, e o apoio necessário para a manifestação de vontade de trabalhadoras com deficiência, e dá outras providências. Brasília, DF: CAM, 2024a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2470889&filename=PL%203351/2024. Acesso em: 13 nov. 2024.

BRASIL. *Decreto n. 12.009, de 1º de maio de 2024*. Promulga os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (n. 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2024b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/D12009.htm. Acesso em: 11 nov. 2024.

BRASIL. *Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. *Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015*. Dispõe sobre o contrato de Trabalho Doméstico. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 11 nov. 2024.

BRASIL. *Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006*. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Brasília, DF:

Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 11 nov. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Ação Civil Pública 1000412-42.2023.5.02.0610*. São Paulo: TRT-2, 2023. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000412-42.2023.5.02.0610/1#a035fc1>. Acesso em: 11 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Ação Civil Pública Cível 1000612-76.2020.5.02.0053*. São Paulo: TRT-2, 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10006127620205020053>. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Ação Civil Pública 1001424-65.2021.5.02.0609*. São Paulo: TRT-2, 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001424-65.2021.5.02.0609/1#5fa18eb>. Acesso em: 11 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.) (12. Turma). *Recurso Ordinário Trabalhista 1000612-76.2020.5.02.0053*. Redução à condição análoga à de escrava [...]. Relator: Jorge Eduardo Assad, 17 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000612-76.2020.5.02.0053/2#acb746f>. Acesso em: 17 out. 2024.

CAMPANHA global Sonia livre oficial. *Liberdade para Sonia Maria de Jesus*. 17 jul. 2024. Brasil. Disponível em: https://secure.avaaz.org/community_petitions/po/stf_supremo_tribunal_federal_liberdade_para_sonia_maria_de_jesus/. Acesso em: 13 nov. 2024.

DELENA, Alline Pedrosa Oishi; COLARES, Jeane Carvalho de Araújo. Trabalho doméstico: perspectivas de gênero, raça e escravidão contemporânea. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, DF, ano XXXII, n. 55, p. 47-72, mar. 2022.

FREYRE, Gilberto. *Casa Grande & Senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal*. 51. ed. São Paulo: Global, 2006.

LOYOLA, Heloísa Menegaz. Rescisão indireta por falta grave do empregador no âmbito do trabalho doméstico – caso do Menino Miguel. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). *Julgamento com perspectiva de gênero: casos comentados pelas magistradas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. 1. ed. Campinas: Lacier Editora, p. 61-68, 2003.

MONTICELLI, Thays; FRAGA, Alexandre Barbosa. A Convenção n. 189 da OIT: notas sobre o processo de ratificação no Brasil. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 37, n. 108, p. 73-87, mai./ago. 2023.

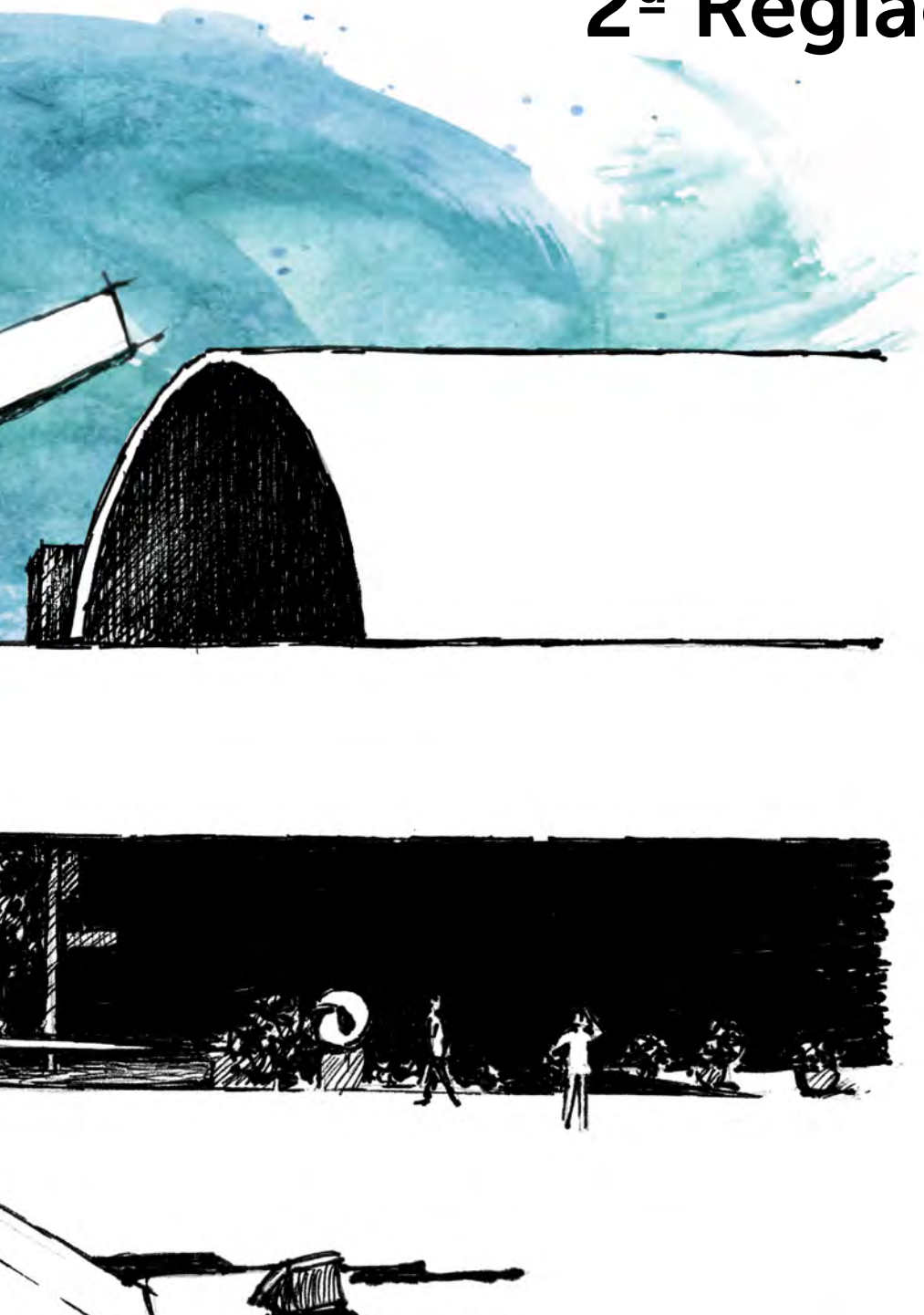
PEREIRA, Marcela Rage. *A invisibilidade do trabalho escravo doméstico e o afeto como fator de perpetuação*. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

RIBEIRO, Djamila. *Pequeno manual antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.





Registros da 2ª Região





Memória da Justiça do Trabalho

Memória do Mundo: acórdãos do TRT-2 como patrimônio documental da humanidade

Memory of the World: second instance trials of the TRT-2 as documentary heritage of humanity

Belmiro Thiers Tsuda Fleming*

Wellington Gardin Gomes**

Lucas Lopes de Moraes***

Christiane Samira Dias Teixeira Zboril****

Resumo: Em dezembro de 2023 parte do acervo documental do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região obteve o reconhecimento da Unesco como integrante do patrimônio histórico documental da humanidade. A partir de uma candidatura que incluiu a coleção de encadernados de acórdãos julgados no TRT-2 no período de 1964 a 1988, o Regional obteve o selo do programa MoW - Memory of the World (Memória do Mundo), e dessa forma passou a integrar o rol de instituições referência na preservação do patrimônio documental mundial. O presente artigo, elaborado pela equipe da Seção de Gestão de Memória do TRT-2, traz um panorama sobre o Programa Memória do Mundo, descreve como foi o processo da candidatura do TRT-2, assim como apresenta as próximas etapas desse projeto, que pretende digitalizar, descrever e disponibilizar toda a coleção de acórdãos reconhecida pela Unesco. Também são descritas as características do acervo, com a breve análise de alguns temas recorrentes nos julgamentos, que representam o potencial de pesquisa contido nos documentos.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; ditadura militar; acórdãos; Unesco; Memória do Mundo.

* Bacharel e licenciado em Ciências Sociais pela UNESP, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

** Licenciado em História pela Universidade Federal da Bahia, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

*** 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 em Comunicação Social pela Faculdade Cásper Líbero, licenciada em História pela Uninove, servidora da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Abstract: *In December 2023, part of the documentary collection of the TRT-2 Regional Labor Court obtained recognition from Unesco as part of the historical documentary heritage of humanity. Based on an application that included the collection of bound judgments judged in the TRT-2 from 1964 to 1988, the Regional obtained the seal of the MoW - Memory of the World program, and thus became part of the list of reference institutions in the preservation of world documentary heritage. This article, prepared by the TRT-2 Memory Management Section team, provides an overview of the Memory of the World Program, describes the TRT-2 application process, as well as presents the next stages of this project, which aims to digitize, describe and make available the entire collection of judgments recognized by Unesco. The characteristics of the collection are described, accompanied by a brief analysis of recurring themes in the judgments that highlight the research potential contained within the collection.*

Keywords: *labor justice; military dictatorship; judgments; Unesco; Memory of the World.*

Sumário: 1 Introdução | 2 O programa Memória do Mundo e a candidatura do TRT-2 | 3 Potencial do acervo | 3.1 Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966 e o FGTS | 3.2 A Lei Antigreve (Lei n. 4.330/1964) | 3.3 A Lei dos Dissídios Coletivos: Lei n. 4.725/1965 | 4 Apontamentos finais

1 Introdução

Em dezembro de 2023 o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) obteve o reconhecimento da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) ao ter parte de seu acervo documental alçado ao status de patrimônio histórico documental da humanidade. A partir de uma candidatura que incluiu a coleção de encadernados de acórdãos julgados no TRT-2 no período de 1964 a 1988, o Regional obteve o selo do Programa Memory of the World (MoW) (Memória do Mundo), e dessa forma passou a integrar o rol de instituições referência na preservação do patrimônio documental mundial.

Esse reconhecimento joga luz sobre um acervo histórico de documentos de fundamental importância para compreender a atuação da Justiça do Trabalho no período de exceção democrática enfrentado

pelo país, destacando não apenas a atuação da Justiça Trabalhista, mas também de sindicatos de empregados e patronais, juízes e advogados durante um período no qual os canais de reivindicação de direitos da classe trabalhadora foram cerceados e o Judiciário viu seu poder de atuação limitado pelo Executivo.

A coleção que participou da candidatura, intitulada “Livros de Acórdãos do TRT-2: 1964-1988”, corresponde à totalidade dos acórdãos de dissídios individuais e coletivos julgados pelo Regional no período que sucedeu o golpe militar de 1964, até a promulgação da Constituição de 1988. São livros encadernados, que foram organizados ao longo das décadas de atuação da Justiça do Trabalho da 2ª Região, produzidos em um momento no qual os processos tramitavam, integralmente, em meio físico. Sendo assim, parte desse acervo, principalmente aquela referente aos acórdãos de ações trabalhistas individuais, corresponde aos únicos registros preservados da tramitação desses autos, tendo em vista, que ao longo dos anos, muitos desses processos foram eliminados, de acordo com os parâmetros de seleção e preservação vigentes.

O presente artigo, elaborado pela equipe da Seção de Gestão de Memória do TRT-2, traz um panorama sobre o Programa Memória do Mundo da Unesco, descreve como foi o processo da candidatura do TRT-2, assim como apresenta as próximas etapas desse projeto, que pretende digitalizar, descrever e disponibilizar toda a coleção de acórdãos reconhecida pela Unesco. Também são descritas as características do acervo, com uma breve análise de alguns dos temas recorrentes nos julgamentos, que representam o potencial de pesquisa contido nos documentos.

2 O programa Memória do Mundo e a candidatura do TRT-2

O programa Memória do Mundo (Memory of the World) foi criado em 1992 pela Unesco, com o objetivo de promover a salvaguarda e o acesso ao patrimônio arquivístico mundial, prevenindo, assim, a perda irreparável de acervos constituintes da memória coletiva. Dessa forma, a partir do seu reconhecimento como patrimônio documental da humanidade, arquivos, bibliotecas e coleções passaram a ser contemplados pelo programa e inseridos no registro do MoW.

A iniciativa de criação de um programa que trata de reconhecer o valor histórico de patrimônios documentais pelo mundo surgiu no contexto da Guerra Civil Iugoslava, iniciada em 1991, que, por uma década, resultou em conflitos entre as repúblicas que compunham a

antiga Iugoslávia. Em 1992, no auge desses conflitos, a Biblioteca de Sarajevo, localizada na atual Bósnia e Herzegovina, foi completamente destruída. Na instituição estavam preservados mais de dois milhões de livros, periódicos e documentos, entre eles obras raras que remetiam ao Império Otomano. A comoção gerada pela perda irreparável desse patrimônio histórico acabou por resultar no programa Memória do Mundo, como uma política internacional da Organização das Nações Unidas (ONU) para sensibilizar as nações e garantir a preservação de acervos espalhados pelo globo.

O programa é um projeto internacional, com um secretariado central, comitês internacionais, regionais e nacionais, além de parcerias com setores governamentais, profissionais e empresariais. A divisão geopolítica dos comitês respeita a classificação estabelecida pela ONU, tratando-se de cinco principais regiões: Europa e América do Norte, América Latina e Caribe, Ásia e Pacífico, África e Estados Árabes. Já os comitês nacionais dependem da iniciativa local, que precisa respeitar os critérios de composição definidos pela Unesco e passar pela sua aprovação. Os três principais objetivos do MoW são: facilitar a preservação do patrimônio documental mundial, proporcionar o acesso universal a esse acervo e criar a consciência da existência e importância do patrimônio documental (Unesco, 2024).

Por sua vez, o comitê brasileiro da Memória do Mundo (MoW) foi criado em 2004 pelo Ministério da Cultura (MinC), mas começou a funcionar somente em 2007, quando seu regimento interno foi regulamentado pela portaria do MinC 61, de 31 de outubro de 2007 (Pereira Filho, 2021). Esse comitê brasileiro, com autonomia para selecionar e aprovar as candidaturas encaminhadas por instituições brasileiras, atuou até 2018, quando foi desativado pelo Governo Federal. Nesse período, diversos acervos receberam o reconhecimento do programa Memória do Mundo, entre eles alguns tribunais trabalhistas e demais órgãos do Judiciário. O primeiro do setor a receber o registro foi o TRT-6 (PE), em 2012; depois vieram TRT-4 (RS), em 2013; TRT-3 (MG), em 2015 e TST, em 2016. No restante do Poder Judiciário, ainda fazem parte do programa: STM (2017), STF (2018) e TJ-AM (2018).

A Unesco publica editais anuais para que instituições públicas e privadas possam candidatar seus acervos ao Registro Memória do Mundo. As inscrições são endereçadas aos Comitês Nacionais ou Regionais, que avaliam as candidaturas sob critérios de relevância histórica, necessidade de preservação e importância nacional e internacional dos itens do acervo. No caso da candidatura do TRT-2,

aprovada em 2023, foi necessário que ela fosse submetida ao Registro da Memória do Mundo da América Latina e Caribe, tendo em vista que o Comitê Brasileiro encontra-se inativo. Nesses termos, a candidatura do acervo histórico do TRT-2 obteve sua aprovação em um processo que contemplou instituições internacionais, referentes a acervos de países latino-americanos e caribenhos, o que tornou essa conquista ainda mais relevante para o Regional.

Segundo as diretrizes do programa, a diferença entre as nomeações se ancora na perspectiva potencial de influência territorial de determinado acervo. Apesar de ressaltar que todos os registros do Memória do Mundo têm importância mundial, a Unesco aplica ao programa um senso de hierarquia geográfica presente também em outras ações que capitaneia (Pereira Filho, 2021, p. 2).

Intitulado “Livros de Acórdãos do TRT-2: 1964-1988”, o projeto foi elaborado pela Seção de Gestão de Memória do TRT-2, com apoio da Coordenadoria de Gestão Documental e Memória, com tradução para o inglês e espanhol (exigências para a candidatura), sendo submetido em 31 de julho de 2023. A candidatura teve como foco o conjunto de acórdãos publicados no período entre o estabelecimento da Ditadura Militar no Brasil (1º de abril de 1964) e a restauração do Regime Democrático, com a promulgação da Constituição Federal de 1988. A Unesco estabelece que as candidaturas devem estar baseadas em acervos finitos e delimitados com precisão, não sendo aceitas proposições amplas, gerais ou abertas. Por isso, optou-se por esse recorte.

O acervo é composto por cerca de 470 caixas, que possuem, em média, três livros de acórdãos, somando por volta de 1400 livros. Cada livro congrega, aproximadamente, 300 acórdãos, chegando então na estimativa de 423.000 decisões. Esses encadernados são as únicas cópias existentes de grande parte dos processos propostos durante o período, uma vez que a grande maioria dos dissídios individuais foi eliminada ao longo dos anos. Nesse sentido, são importantes representações das lutas dos trabalhadores por direitos trabalhistas durante esse período de exceção e de repressão política, constituindo registros das transformações políticas, econômicas e culturais ocorridas não apenas no Brasil, mas também em toda a América Latina.

A candidatura do TRT-2 foi avaliada por um comitê de especialistas de toda a América Latina e Caribe. Em 2023, o programa recebeu 32 candidaturas. Dessas, 30 foram aprovadas, sendo três do Brasil: Rádio

Sociedade do Rio de Janeiro, Arquivo Walter Pinto e os Livros de Acórdãos do TRT-2. Os acervos aprovados foram inseridos no Registro de Patrimônio Documental, adquirindo a condição de patrimônio da humanidade, não sendo mais passível de qualquer eliminação¹.

De um lado, esse reconhecimento chancela a importância do trabalho já feito no TRT-2, que nos últimos anos tem promovido ações internas de valorização da memória institucional e fortalecido políticas de preservação de seu acervo histórico². Por outro lado, o registro no Programa Memória do Mundo amplia as responsabilidades do TRT-2 com a guarda e a publicidade desses documentos, assumidas a partir do registro. Foi com isso em mente que um Projeto de Digitalização de Acórdãos foi criado. Desde o mês de agosto de 2023, a Coordenadoria de Gestão Documental e Memória do TRT-2 tem reunido esforços para a digitalização dos cerca de 1500 livros pertencentes ao conjunto documental, em uma atividade que integra servidores, estagiários e terceirizados. A proposta é que, após passarem por triagem e revisão, esse acervo seja gradualmente disponibilizado em sua íntegra para consulta no Centro de Memória Virtual do TRT-2, utilizando a plataforma AtoM.

Todo esse processo se enquadra nos parâmetros da Norma Brasileira de Descrição Arquivística (NOBRADE) e respeita os normativos criados no âmbito do Judiciário Nacional, com relação à gestão documental e à gestão da memória. Para tanto, todo o processo de digitalização, desmembramento das peças e descrição, tem sido feito sob a orientação dos setores de gestão documental e de memória do órgão, com o auxílio de ferramentas tecnológicas nativas, desenvolvidas internamente para tal propósito. O projeto, portanto, integra um conjunto de ações que colocam em prática a Política de Gestão Documental e Gestão de Memória do TRT-2 (Brasil, 2023), cumprindo os requisitos técnicos exigidos pelo Conselho Nacional de Justiça.

Importante ressaltar o volumoso e meticuloso trabalho que esse projeto representa. Todo esse acervo documental passará pelo processo de desarquivamento, higienização, digitalização, classificação, conferência e arquivamento. Essa cadeia de eventos, realizada de forma

1 O registro do acervo do TRT-2 no Programa Memória do Mundo pode ser acessado no site do Comitê da América Latina e Caribe: <https://www.unesco.org/en/memory-world/lac/books-labor-sentences-trt-2-acordaos-1964-1988>.

2 Em 2023 o TRT-2 publicou sua Política de Gestão Documental e de Memória (Ato GP 94/2023) e, em abril de 2024, inaugurou seu Centro de Memória e um Espaço de Exposições (Ato GP 25/2024), ambos no seu Edifício-Sede, localizado na cidade de São Paulo.

contínua, culminará em um representante digital do documento, que será disponibilizado para pesquisa e acesso via internet, pelo sistema AtoM, bem como a criação de metadados que poderão fomentar pesquisas nas mais diversas áreas do conhecimento. Há, portanto, um potencial gigantesco nesse acervo, que com o reconhecimento por parte da Unesco, recebe apoio institucional para o seu devido tratamento. Uma política que poderá, no futuro, ser expandida para a totalidade do acervo histórico do TRT-2.

3 Potencial do acervo

O acervo em questão foi produzido pelo TRT-2, ao longo dos anos, quando não existiam sistemas computacionais para registrar metadados detalhados e cuja principal preocupação institucional era a guarda documental. Os acórdãos preservados e encadernados consistem em material consultivo, que hoje representa a integralidade dos julgamentos realizados em segunda instância, e que no caso das peças referentes a dissídios individuais, são o único registro da tramitação de muitos desses autos. Nesse sentido, o projeto em curso, de digitalização e descrição, permite apurar as informações sobre esses documentos, produzir metadados de pesquisa, revelar seu conteúdo e relevância histórica, bem como reforçar a importância da preservação dos acervos do Judiciário brasileiro.

Por meio da análise do acervo de acórdãos é possível resgatar as principais mudanças na atuação da JT no período posterior ao golpe militar e os impactos das alterações realizadas na legislação. Com a digitalização e posterior descrição desses documentos, tornam-se possíveis tanto a pesquisa de cunho quantitativo quanto qualitativo, em diversos temas, ampliando aquilo que pesquisadores como Silva (2016) e Corrêa (2011) já apontaram sobre o potencial dos processos trabalhistas como fonte de pesquisa para a historiografia e ciências humanas em geral.

Nesses termos, a partir do que já vem sendo pesquisado pela equipe da Seção de Gestão de Memória, pode-se identificar alguns dos temas que chamam a atenção em uma análise panorâmica do corpo de documentos abrangidos pelo reconhecimento da Unesco. Em outra ocasião (Fleming; Gomes; Moraes; Zboril, 2024), já foi levantado o quanto a atuação dos magistrados do TRT-2 em dissídios coletivos revela os meandros das relações entre o Judiciário e o Executivo nos tempos de exceção democrática. A partir de 1964, diversas medidas

foram tomadas para alinhar as decisões da Justiça do Trabalho aos parâmetros do Plano Econômico do Governo, e limitar os poderes desta Justiça Especializada no que dizia respeito ao julgamento das greves. O destaque de tais temas torna-se importante, pois foi justamente sua relevância que serviu de justificativa e fundamentação para a aplicação da candidatura do TRT-2 ao registro Memória do Mundo da Unesco.

No que tange às implementações legislativas do regime militar, há de se notar aspectos de continuidade, associados com pontos de reestruturação e mesmo ruptura com o período que o precedeu. Como aponta Valeriano (2008), a manutenção de linhas do *corpus* legal pré-golpe ajudava a conferir estabilidade e legitimidade ao regime que se instalava. No entanto, por se tratar de um governo com um projeto desenvolvimentista, alinhado com preceitos econômicos específicos, que igualmente coadunavam com expectativas de setores da sociedade que o apoiavam, alterações e rupturas eram necessárias. Essa preocupação com a legitimidade derivada da legalidade interagiu de forma paradoxal com fases de maior repressão e violência do regime.

As Leis n. 4.330/1964 e n. 4.725/1965, respectivamente conhecidas como “Lei Antigreve” e a “Lei dos Dissídios Coletivos”, cercaram duas esferas de atuação do Judiciário Trabalhista nas causas coletivas: a competência para julgar a legalidade e a ilegalidade das greves e atuar como conciliadora nos casos de paralisação, e o poder normativo referente ao julgamento dos pedidos de reajustes salariais. Essas duas frentes de reivindicação da classe trabalhadora, que até 1963 cresciam em importância, fazendo com que o período que antecedeu o golpe de 1964 tenha sido o de maior movimentação processual no TRT-2 até então (Moraes; Fleming; Zboril; Gomes, 2023), foram barradas com a nova legislação e justamente impactaram os julgamentos preservados na coleção de acórdãos do TRT-2.

É possível também especular sobre os impactos que o contexto político e a mudança na legislação trabalhista causaram na tramitação dos dissídios individuais. Outro tema que chama a atenção foi a criação do Fundo de Garantia, em 1966 (Lei n. 5.107/1966), e as consequências no direito à estabilidade decenal, que passou a ser discutido intensamente nos autos distribuídos no TRT-2.

Assim, essas implementações legais que afetaram a Justiça do Trabalho introduzem, no corpo legislativo, meios para a flexibilização na contratação de trabalhadores, bem como interferência do Executivo em questões de ordem econômica. A atuação direta sobre os sindicatos, que ganharam força na década de 1950, especialmente após a Greve

dos 300 mil, de 1953, e que aumentaram em número e organização com a Greve dos 700 mil, de 1963 (Moraes; Fleming; Zboril; Gomes, 2023), também se revelou como ordem do dia para o regime, tanto para a execução de seus planos econômicos, quanto para aqueles que visavam a manutenção da ordem social.

Cabe, portanto, no intuito de demonstrar o potencial do acervo do TRT-2 como fonte de pesquisa, apresentar alguns dos casos tratados nos acórdãos. São exemplos que apontam o quanto esses documentos são expressivos das disputas jurídicas e políticas da época, podendo contribuir para avanços na reflexão de temas caros à historiografia, ao direito e às ciências sociais.

3.1 Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966 e o FGTS

A estabilidade empregatícia foi inserida no contexto legal brasileiro, como aponta Bianchin (2002), de forma “obliqua”, pelo Decreto n. 4.682, de 24/1/1923, também conhecido como Lei “Eloy Chaves”. O dispositivo em fato versava sobre seguridade social, prevendo a criação de uma caixa de aposentadorias para ferroviários, e criava o instituto da estabilidade decenal para aqueles trabalhadores de linhas férreas com dez ou mais anos de serviço sob a mesma empresa. Com o tempo, a caixa de aposentadoria e a estabilidade foram também implementadas em outras categorias laborais.

Com a Lei n. 62, de 5/6/1935, a estabilidade passa, então, a ser direito dos comerciários e industriários, mas ainda exclui os trabalhadores domésticos e os rurais. A garantia da estabilidade passa a ser constitucional com a Carta de 1937, sendo mantida na Constituição de 1946, que incluiu, em seu artigo 157, os trabalhadores rurais. A estabilidade decenal também foi reforçada e normatizada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu texto original de 1943. O capítulo VII do texto foi inteiramente dedicado a cobrir o assunto, indicando as situações em que se prevê a rescisão de contrato legal, ensejando a despedida de trabalhador já estável. Diz o artigo 492 do referido decreto: “o empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas” (Brasil, 1943).

A estabilidade se baseava no pressuposto de que o vínculo de trabalho, caso não definido seu prazo em contrato inicial, devia ser estável e sem prazo determinado. Conferindo, assim, segurança ao

trabalhador que necessitava dele para prover o sustento familiar bem como projetar o futuro seu e de sua família.

[...] a estabilidade é funcional naquele momento histórico específico, correspondendo às grandes concentrações em plantas industriais, que exigiam um número muito alto de trabalhadores, sendo muitos destes especializados. Quando a maquinaria e a direção passam a deter cada vez maior parte do saber do processo de produção a estabilidade não é mais necessária, mais que isso até, passa a onerar as empresas ao impedir o nivelamento para baixo dos trabalhadores através da rotatividade. A obsolescência da lei de estabilidade decorre, portanto, em grande medida, da mudança estrutural no processo produtivo (Valeriano, 2008, p. 66-67).

Mesmo antes de ser instaurada a ditadura militar no Brasil, setores da sociedade já se movimentavam contra a estabilidade decenal. Os argumentos se apoiavam acerca do quanto esse instituto engessava a renovação da mão de obra e, supostamente, incentivava trabalhadores antigos a comportamentos desidiosos. Há de se considerar que, quando a estabilidade foi implementada, havia o interesse na consolidação de mão de obra especializada, uma vez que o próprio parque industrial brasileiro estava em processo de estruturação. A estabilidade empregatícia também promovia a integração do trabalhador à empresa, gerando uma cultura de pertencimento.

No entanto, em um momento no qual a estabilidade podia ser conferida a quase todas as classes laborais, e o parque produtivo já se encontrava em um diferente estágio, bem como existiam anseios por uma dinamização das relações do trabalho, a estabilidade deixa de ser interessante para as classes patronais. Nesses termos, para que a estabilidade decenal fosse extinta, sem que se gerasse desgaste político, foi criada uma alternativa entre os regimes compensatórios, em caso de despedida do trabalhador.

A Lei n. 5.107, de 13/9/1966, criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que foi alterado pelo Decreto-Lei n. 20, de 14/9/1966, e regulamentado pelo Decreto 59.820, de 20/12/1966. A própria Lei n. 5.107/1966 previu o prazo de um ano para que os trabalhadores optassem por um dos dois regimes, que coexistiram, ao menos juridicamente, até a Constituição de 1988, que não incluiu a estabilidade decenal, mas trouxe outras estabilidades provisórias em seu texto. No entanto, na prática, como aponta Corrêa (2013a), o que ocorreu com a instituição

do fundo foi a pressão para que optassem pelo novo regime, uma vez que tinham como horizonte a adoção do FGTS, ou a demissão.

Os contratos de trabalho pautados pelo FGTS obrigavam os empregadores a realizarem recolhimentos mensais em conta específica de seus empregados, constituindo uma reserva que poderia ser sacada no caso de uma dispensa imotivada. A estabilidade decenal permanecia, mas apenas para trabalhadores mais antigos que já possuíam o direito antes da lei, ou que optassem por se manter nela. Ademais, como apontam Ceia e Santos (2020), o FGTS também fornecia para o Estado ditatorial uma outra linha de arrecadação compulsória de recursos, que, enquanto forma de poupança, serviam também para fomentar projetos econômicos definidos pelo regime

Esta medida não só correspondia aos desejos da classe patronal, que postulava contra a estabilidade de dez anos no emprego, assim como respondia à necessidade da Administração Pública de estabelecer um mecanismo de poupança quase compulsório para garantir ao governo recursos para o financiamento dos setores econômicos e produtivos definidos pela política estatal (Ceia; Santos, 2020, p. 45).

Em uma análise panorâmica do acervo do TRT-2 inserido no Registro Memória do Mundo, nota-se que um número considerável das decisões tratava de recursos impetrados em processos que tinham como tema a rescisão contratual, seja de trabalhadores estáveis, ou próximos de adquirir a estabilidade decenal, pleiteando a reintegração (no caso dos estáveis) ou o pagamento de indenização pela sua demissão injustificada. Os julgamentos constantes na coleção de acórdãos do TRT-2, incluídos na Memória do Mundo, são registros históricos desse contexto no qual uma mudança na legislação trabalhista gerou um fluxo intenso de processos históricos e debates sobre o direito à estabilidade decenal.

É o caso do acórdão n. 84/1964 (Brasil, 1964a), referente ao recurso impetrado sobre a decisão do juiz de direito da comarca de Atibaia no processo n. 1.820 de 1963. No referido processo, a operária, contando com mais de nove anos de trabalho na empresa da área têxtil, foi demitida com a justificativa de “abandono de emprego”. Seu pedido solicitava o enquadramento de sua demissão como injustificada, uma vez que lhe foi proposto um “acordo” para a sua demissão, o qual se negou a assinar. O juiz de direito da comarca da cidade entendeu a despedida como abandono de emprego, mas os juízes do TRT-2 acataram o recurso da reclamante, reformando a decisão, apontando a deliberada pressão

para que a empregada assinasse o acordo em uma situação de claro desbalanço de poder, determinando o pagamento da indenização por sua despedida injustificada.

Trata-se de trabalho prestado em indústria localizada em cidade do interior, em indústria têxtil, onde há desemprego e onde se faz presente de modo muito acentuado, a presença do empregador (Brasil, 1964a, f. 2).

A indenização era calculada com base no maior salário auferido pelo trabalhador, na medida de uma parcela por cada ano trabalhado, ou período igual ou superior a seis meses. Nos casos de trabalhador já estável, se comprovada a despedida injusta em situações em que fosse impossível sua reintegração (por questões de retaliação ou alguma incompatibilidade intransponível) a indenização seria dobrada.

Quanto aos casos de reintegração de trabalhador estável, o acórdão n. 191 de 1964 (Brasil, 1964b) é um bom exemplo. Ele trata do pedido de reintegração do trabalhador que ficou afastado do serviço por questões de saúde. Ingressando na empresa em 1938, trabalhou nela até 1954, quando sofreu um acidente de trabalho que o afastou do labor, passando a receber auxílio pecuniário pelo Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI). No ano de 1963, nove anos após seu afastamento, o mesmo instituto lhe deu alta, autorizando o retorno ao seu posto de trabalho. A empresa, que manifestou o intuito de não reintegrá-lo, foi condenada ao pagamento em dobro da indenização pelos anos trabalhados. Em recurso a reclamada tentou, em vão, reverter a decisão da primeira instância, de forma a não majorar a indenização com o dobro do valor. O relator, no entanto, foi enfático em demonstrar que o “[...] empregado estável não pode perder essa qualidade”, e que a estabilidade “incorporou-se ao seu patrimônio” (Brasil, 1964b, f. 1).

Esses acórdãos são exemplos da maneira como esse momento de transição entre a estabilidade decenal e o FGTS gerou um conjunto de disputas, que acabaram por ser solucionadas nos processos trabalhistas. É um dos diversos recortes possíveis de pesquisa diante da grande quantidade de decisões existentes no acervo, que demonstram o potencial do patrimônio documental do TRT-2.

3.2 A Lei Antigreve (Lei n. 4.330/1964)

Outro tema recorrente diz respeito ao julgamento das greves após

o golpe militar de 1964. Publicada em 1º de junho de 1964, a Lei n. 4.330 ficou conhecida como “Lei Antigreve”, tendo em vista que restringia o direito dos trabalhadores à paralisação, estabelecendo condições muito rígidas para o reconhecimento da legalidade das greves, em comparação com a legislação anterior (Decreto-Lei n. 9.070/1946), já considerada impeditiva pelos sindicatos de trabalhadores. Da perspectiva jurídica e formal, tanto a conciliação como o julgamento das paralisações permaneceu sendo competência dos tribunais trabalhistas. Na prática, porém, o que se presenciou foi a interferência direta do Poder Executivo nas negociações com os movimentos grevistas, quando não agia para prendê-los de forma violenta.

Os dois principais exemplos, posteriores à publicação dessa lei, foram a Greve de Contagem (MG), realizada em abril de 1968 por trabalhadores da Companhia Siderúrgica Belgo-Mineira. Na ocasião presenciou-se uma das primeiras tentativas de interferência do governo federal, com o envio do ministro da Indústria e Trabalho para negociar diretamente com os trabalhadores. Essa tentativa, que atravessou a dinâmica de negociação por meio das Delegacias do Trabalho, e, posteriormente, pela Justiça do Trabalho, mostrou-se um fracasso. Por isso, meses depois (julho de 1968), quando do evento da Greve da Cobrasma, em Osasco (SP), o governo federal não buscou a conciliação e tratou de agir de forma autoritária e violenta, prendendo os grevistas e dissolvendo a greve à força (Baboin, 2020).

A partir daí, as greves perderam força, e o que se pôde ver foram tentativas de utilizar o léxico da paralisação e da greve como mecanismos de pressão nos dissídios coletivos, contudo, sem efeito real na ação dos sindicatos. Há vários exemplos dessas consequências da nova legislação de greve no andamento dos dissídios coletivos distribuídos ao TRT-2 após o golpe militar. Em vários deles, suscitados pela Procuradoria do Trabalho, consta a ameaça de deflagração de greve por parte dos sindicatos dos trabalhadores. Verifica-se, entretanto, que, após negociações que não chegavam a atender às exigências dos trabalhadores, determinando reajustes menores aos requeridos, a greve não era deflagrada, tendo em vista que já havia julgamento sobre o dissídio, um dos impeditivos legais para o eventual reconhecimento de uma paralisação.

Para ilustrar essa questão, é possível citar alguns exemplos de acórdãos. Como o de n. 178/1966 (Brasil, 1966b), de 12 de janeiro de 1966, referente ao dissídio n. 9 de 1966 (Brasil, 1966a), no qual o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Instrumentos Musicais e

de Brinquedos do Estado de São Paulo, como suscitante, apresentou a ata de assembleia da categoria, com deliberação sobre deflagração de greve, enfatizando o cumprimento dos requisitos dispostos na Lei n. 4.330/1964. Na votação em Assembleia atingiu-se o quórum exigido pela lei, sendo que a maioria votou pela greve a partir do término do acordo coletivo vigente. O sindicato requeria ajuste de 70% nos salários da categoria.

No dissídio coletivo do ano anterior, de n. 284 de 1964 (Brasil, 1964c), que havia definido os termos do acordo coletivo vigente, o TRT-2 havia decidido, em janeiro daquele ano, por um reajustamento salarial de 84% para a categoria em questão. Já nos autos de 1966 são juntados os índices do ano de 1965, sendo que o apresentado pelo Departamento Nacional de Empregos e Salários entregou o valor de 70,27%. Porém, o reajuste aprovado foi de 40%, como uma média de todos os índices apresentados no processo, entre eles os dos órgãos oficiais do Executivo e os estudos realizados pelo próprio TRT-2. A diferença entre o requerido e o julgado foi motivo de debate entre os juízes, sendo que constaram votos vencidos de juízes que fixaram o reajuste em 70%. Apesar de não terem suas reivindicações completamente satisfeitas, o processo estava julgado, o que tornava, conseqüentemente, qualquer paralisação por parte dos trabalhadores, ilegal.

Há outros exemplos que se assemelham ao mencionado, que apontam como a ameaça de greve, em dissídios de natureza econômica tendiam a não se efetivar em paralisações de fato, diante de reajustes abaixo do solicitado pelas categorias. Contudo, isso não significava que a “Lei Antigreve” fosse totalmente proibitiva, sendo que é possível resgatar alguns casos nos quais a paralisação foi julgada legal nos termos da legislação.

No acórdão n. 223 de 1970, referente ao dissídio coletivo n. 20 de 1970 (Brasil, 1970), a Procuradoria Regional do Trabalho suscitou dissídio frente a ameaça de greve por parte do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem de Jundiaí (SP). O motivo teria sido o atraso dos salários mensais e de parte do 13º dos empregados da Companhia Gaspar Gasparian Industrial. Naquele momento, tinha sido aprovada em assembleia dos empregados a “abstenção do trabalho, de forma pacífica e temporária”, com base na Lei n. 4.330/1964 (Brasil, 1970, p. 5). Diante desses atrasos, que se estenderam por dois meses, a Procuradoria Regional do Trabalho não somente deu parecer positivo sobre a instauração do dissídio coletivo, como apontou entendimento sobre a legalidade da greve.

No acórdão, os desembargadores do TRT-2 declararam a legalidade da greve. Argumentaram que

tôdas as exigências da lei retro referida, inclusive a participação do Ministério Público, para a instauração de dissídio e decretação de greve, foram atendidas, conforme verifica pelos editais, atas e notificações constantes nos autos (Brasil, 1970, p. 43).

A suscitada entrou com recurso, ao qual foi negado o provimento pelo TST, mantendo-se a decisão do TRT-2. Esse mesmo padrão aparece em outros acórdãos, como no caso do n. 40 de 1978, referente ao dissídio coletivo n. 9 de 1978 (Brasil, 1978), no qual a greve dos trabalhadores da empresa Maxwell Eletrônica, Comercial e Industrial S/A foi julgada legal, diante do atraso de três meses de salários e do cumprimento, por parte do sindicato suscitante, das exigências legais para a deflagração da paralisação.

Ainda que a Lei n. 4.330/1964 estabelecesse rígidos critérios, que cerceavam o direito de greve no caso de reajustes muito abaixo dos índices inflacionários da época, em situações extremas de atraso de pagamento dos salários dos trabalhadores abrangidos pelo dissídio, pode-se encontrar casos de reconhecimento da legalidade das paralisações, mesmo em um momento de forte repressão aos sindicatos, demonstrando o quanto esses acórdãos podem ser reveladores dos meandros das disputas trabalhistas da época.

3.3 A Lei dos Dissídios Coletivos: Lei n. 4.725/1965

Uma breve análise sobre o acervo de acórdãos é suficiente para apontar um bom número de processos nos quais o TRT-2 precisou conciliar os diferentes interesses em disputa, assim como os índices de custo de vida disponíveis. Existia a pressão por parte do Executivo para o cumprimento das determinações da Lei n. 4.725/1965, que definiu os cálculos para a aplicação dos reajustes. Por sua vez, sindicatos de trabalhadores buscavam apresentar dados sobre a inflação e o aumento do custo de vida, na intenção de fundamentar os reajustes requeridos, que sempre ultrapassavam os valores apresentados pelos órgãos oficiais do governo. Entravam em jogo uma disputa por melhores salários diante da inflação galopante, e uma disputa sobre a autonomia da JT, que via cerceado o seu poder normativo. Todo esse contexto pode ser descrito por meio da análise dos acórdãos, que contêm os julgamentos

realizados no TRT-2 sobre essa matéria, principalmente no período que seguiu a publicação da Lei dos Dissídios.

Os reflexos da nova legislação atingiram rapidamente o julgamento dos dissídios, um exemplo é o acórdão n. 318 de 1966, referente ao dissídio coletivo n. 169 de 1965 (Brasil, 1965a), no qual o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Hípicos do Estado de São Paulo requereu um reajuste salarial de 82,33%. No julgamento ficou determinado um valor muito menor do que o solicitado na inicial: apenas 45%, ainda que maior que o definido pelo índice oficial, que era de 30,71%. Entravam como fiel da balança os estudos realizados internamente pelo TRT-2, que normalmente elevavam, ainda que discretamente, os valores impostos pela nova lei.

Outro exemplo, do mesmo ano, o acórdão n. 319/1966, referente ao dissídio coletivo n. 263 de 1965 (Brasil, 1965b), suscitado pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo, ocorreu situação similar, quando os cálculos, de acordo com a lei vigente, determinaram reajuste de 23%, em um momento no qual a inflação do período atingia a marca de 77%. Ainda que o julgamento tenha chegado a um valor de 35%, menos da metade da inflação do período, significou um reajuste maior do que aquele definido pela lei.

Esse foi um período no qual a classe trabalhadora lidou com políticas de arrocho salarial e proibição das greves (Corrêa, 2013b), permanecendo a JT como única esfera de defesa de seus interesses. Do lado do TRT-2, estava em jogo seu poder normativo, tendo em vista as amarras legais impostas à sua competência de julgar os dissídios coletivos de raiz econômica. Como já apontado em (Fleming; Gomes; Moraes; Zboril, 2024), o Regional chegou a criar um setor interno para realizar os estudos sobre custo de vida, para assim, subsidiar seus julgamentos e restaurar parte de sua autonomia perdida.

Outra dimensão importante, conectada a essa questão, diz respeito também aos perfis de cada magistrado no julgamento desses casos de reajuste, e como, muitos deles, insistiam em aproximar o definido em seus votos aos índices de inflação, enquanto outros buscavam manter as propostas próximas ao que a lei definia. Isso demonstra o quanto existia uma pluralidade de entendimentos sobre o índice mais adequado a ser aplicado, mas também, concepções diversas sobre a política econômica imposta pelo Executivo, que demonstrava a insatisfação de alguns magistrados acerca do cerceamento do poder normativo da JT, e, até mesmo, posicionamentos mais radicais, que viam nas políticas de arrocho uma ameaça aos direitos básicos da classe trabalhadora.

4 Apontamentos finais

Os documentos utilizados como referência neste artigo são apenas exemplos do potencial do acervo de acórdãos do TRT-2 inserido no Registro da Memória do Mundo da Unesco em 2023. Há muito ainda o que se descobrir sobre esses documentos, que gradualmente estão sendo digitalizados e descritos, e logo comporão um acervo digital disponível a pesquisadores externos e ao público em geral. Alguns dos temas debatidos a partir dos acórdãos selecionados já foram analisados por historiadores e historiadoras, entre eles Larissa Corrêa (2011) e Fernando Silva (2016), que, no passado, recorreram ao acervo permanente do TRT-2, em momento anterior ao estabelecimento das atuais políticas de gestão documental e de memória, que exigiu empenho desses pesquisadores em localizar e descrever esses documentos.

Com o reconhecimento do valor histórico do acervo do TRT-2 pela Unesco, espera-se que mais pesquisadores e historiadores se interessem pelos documentos produzidos pelo TRT-2 ao longo de suas oito décadas de existência. Além disso, os desdobramentos desse projeto tornarão o trabalho de pesquisa no acervo histórico do TRT-2 muito mais rápido e preciso, facilitando o acesso e ampliando ainda mais os horizontes de pesquisa dos interessados.

Há um enorme potencial a ser explorado, tendo em vista que esse acervo pode proporcionar avanços em questões clássicas da historiografia brasileira, mas também fornecer subsídios para que novos temas possam ser desenvolvidos. Por isso, o registro no Programa Memória do Mundo apresenta-se não somente como reconhecimento da importância do acervo, mas também do sucesso das políticas e ações realizadas internamente pelo Regional, que não só permitiram a preservação desses documentos, mas também têm ampliado o acesso a esse acervo.

Referências

BABOIN, José Carlos de Carvalho. *A greve como limite do direito e o direito como limite da greve: a historicidade da positivação*. 2020. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. DOI 10.11606/T.2.2020.tde-22032021-154224. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22032021-154224/pt-br.php>. Acesso em: 9 set. 2024.

BIANCHIN, Edivânia. A garantia de emprego no direito brasileiro. *Revista da Faculdade de Direito Padre Anchieta*, Jundiaí, a. 3, n. 5, p. 80-92, set. 2002. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/RevistaDireito/article/download/139/81>. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Acórdão n. 84, de 28 de janeiro de 1964*. São Paulo: TRT-2, 1964a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Acórdão n. 178, de 12 de janeiro de 1966*. São Paulo: TRT-2, 1966b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Acórdão n. 191, de 29 de janeiro de 1964*. São Paulo: TRT-2, 1964b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). Centro de Memória Virtual do TRT-2. *Dissídio Coletivo n. 9, de 7 de janeiro de 1966*. São Paulo: TRT-2, 1966a. Disponível em: <https://atom.trt2.jus.br/index.php/dissidiocoletivo-no-009-1966>. Acesso em: 13 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). Centro de Memória Virtual do TRT-2. *Dissídio Coletivo n. 9, de 11 de janeiro de 1978*. São Paulo: TRT-2, 1978. Disponível em: <https://atom.trt2.jus.br/index.php/dissidiocoletivo-no-009-1978>. Acesso em: 13 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). Centro de Memória Virtual do TRT-2. *Dissídio Coletivo n. 169, de 3 de agosto de 1965*. São Paulo: TRT-2, 1965a. Disponível em: <https://atom.trt2.jus.br/index.php/dissidiocoletivo-no-169-1965>. Acesso em: 13 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). Centro de Memória Virtual do TRT-2. *Dissídio Coletivo n. 20, de 5 de fevereiro de 1970*. São Paulo: TRT-2, 1970. Disponível em: <https://atom.trt2.jus.br/index.php/dissidiocoletivo-no-070-1970>. Acesso em: 13 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). Centro de Memória Virtual do TRT-2. *Dissídio Coletivo n. 263, de 1 de dezembro de 1954*. São Paulo: TRT-2, 1965b. Disponível em: <https://atom.trt2.jus.br/index.php/dissidiocoletivo-no-263-1965>. Acesso em: 13 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). Centro de Memória

Virtual do TRT-2. *Dissídio Coletivo n. 284, de 21 de dezembro de 1964*. São Paulo: TRT-2, 1964c. Disponível em: <https://atom.trt2.jus.br/index.php/dissidiocoletivo-no-284-1964>. Acesso em: 13 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). Gabinete da Presidência. *Ato GP n. 94/2023, de 11 de dezembro de 2023*. Institui a Política de Gestão Documental e de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo: TRT-2, 2023. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16036/2023_ato0094_gp.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 13 set. 2024.

CEIA, Eleonora Mesquita; SANTOS, Patrícia Garcia dos. A proteção contra a demissão arbitrária no direito brasileiro: entre a ambivalência da CRFB/1988 e os efeitos negativos da denúncia da Convenção nº 158 da OIT. *Revista de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais*, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 40-61, 2020. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/6490>. Acesso em: 26 set. 2024.

CORREIA, Larissa Rosa. A “rebelião dos índices”: política salarial e Justiça do Trabalho na ditadura civil-militar (1964-1968). In: GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira (org.). *A Justiça do Trabalho e sua história*. Campinas: Editora da Unicamp, 2013b.

CORREIA, Larissa Rosa. *A tessitura dos direitos: patrões e empregados na Justiça do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2011. v. 1.

CORREIA, Larissa Rosa. *Disseram que voltei americanizado: relações sindicais Brasil – Estados Unidos durante a Ditadura Civil-Militar (1964-1978)*. 2013. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013a.

FLEMING, Belmiro Thiers Tsuda; GOMES, Wellington Gardin, MORAES, Lucas Lopes de; ZBORIL, Christiane Samira Dias Teixeira. O Golpe de 1964 e as consequências para o TRT-2. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 16, n. 32, p. ??-??, jul./dez. 2024. No prelo.

MORAES, Lucas Lopes de; FLEMING, Belmiro Thiers Tsuda; ZBORIL, Christiane Samira Dias Teixeira; GOMES, Wellington Gardin. Greve

dos 700 mil: a paralisação que antecedeu o golpe. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 285-303, jul./dez. 2023.

PEREIRA FILHO, Hilário Figueiredo. Gestão conflitiva de memórias documentais pela Unesco. *Revista brasileira de ciências sociais*, [São Paulo], v. 36, n. 105, p. e3610509, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/3610509/2020>. Acesso em: 13 set. 2024.

SILVA, Fernando Teixeira. *Trabalhadores no Tribunal: conflitos e Justiça do Trabalho em São Paulo no contexto do Golpe de 1964*. São Paulo: Alameda, 2016.

UNESCO. *Memória do mundo*, [Paris, 2024]. Disponível em: <https://www.unesco.org/en/memory-world>. Acesso em: 3 out. 2024.

VALERIANO, Maya Damasceno. *O processo de precarização das relações de trabalho e a legislação trabalhista: o fim na estabilidade no emprego e o FGTS*. 2008. Dissertação (Mestrado em História Social) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2008.



Ações em destaque

Atividades e ações do Comitê Regional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade - Biênio 2023-2024

Regional Committee of Diversity, Gender, Race Equity activities and actions

Roberto Vieira de Almeida Rezende*

Resumo: O presente artigo discorre sobre atividades e ações do Comitê Regional de Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT-2 nos anos de 2023 e 2024. O Tribunal Regional do Trabalho/SP foi o primeiro a implementar uma política de diversidade e igualdade pelo atuante Comitê, adequando-se às políticas nacionais. Dentre outras ações, fornece dados para Comitês do Tribunal Superior Trabalho (TST) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com estatística sobre atividades judiciais e administrativas. Ações afirmativas foram implementadas em questões envolvendo a população LGBTQIAP+. Um plano para divulgar informações de julgamentos com perspectiva de gênero foi apresentado de acordo com a orientação do CNJ. Uma campanha educacional e informativa apresentou um Calendário da Diversidade em 2023 com datas importantes relativas a direitos humanos e comunidades vulneráveis. Vídeos foram veiculados nas redes sociais do TRT-2 como Instagram, Facebook, YouTube e LinkedIn com o objetivo de conscientização e respeito às diferenças no local de trabalho. Algumas ações de acolhimento foram realizadas em casos de assédio, discriminação e dos relacionados à diversidade. Palestras e cursos foram ministrados com tradução em Linguagem Brasileira de Sinais – Libras e outros recursos de acessibilidade.

Palavras-chave: igualdade; raça; gênero; diversidade; minorias; ações afirmativas.

Abstract: *This article presents activities and actions of Regional Committee of Diversity, Gender, Race Equity Program (Comitê Regional de Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade) from São Paulo Labor Regional Court (TRT2), in 2023 and 2024. This*

* Juiz Coordenador do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT-2, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Court was the first one to establish an equity and diversity policy carried out by active Committee, adapted to national policies. Among other actions it provides data to Labor Superior Court (Tribunal Superior do Trabalho - TST) and Justice National Council (Conselho Nacional de Justiça - CNJ) Committees with statistics information on administrative and judicial activities. Affirmative actions took place on LGBTQIAP+ issues. A plan to reveal decisions data on Gender perspective was delivered according to CNJ guidance. An informative and education campaign offered a Diversity Calendar in 2023 with important days related to human rights and vulnerable communities. Videos were released on TRT-2 social media as Instagram, Facebook, YouTube and LinkedIn targeting awareness and respect on differences at workplace. Some welcoming actions were performed in cases of harassment, discrimination and diversity related cases. Lectures and courses were given with Signals Brazilian Language (Linguagem Brasileira de Sinais - Libras) translation and other accessibility means.

Keywords: *equity; race; gender; diversity; minorities; affirmative actions.*

Sumário: 1 Introdução | 2 A Experiência do TRT da 2ª Região | 3 Atuação do Comitê – Ações em Destaque - Biênio 2023/2024

1 Introdução

No curso da História, pode-se observar que a busca por direitos de proteção de minorias ou grupos fragilizados nem sempre esteve presente nas pautas de políticas públicas ou de instituições privadas. Ao revés, durante séculos, as diferenças encontravam tratamento pela legislação no reconhecimento de certos privilégios a grupos dominantes como era o caso da existência dos títulos nobiliários. Ao mesmo tempo, como contraponto de tais privilégios, previa-se a legalidade da submissão de determinados membros da sociedade como o reconhecimento da legalidade da escravidão, da obediência feminina, da espoliação dos povos originários ou do degredo para aqueles considerados excessivamente diferentes.

Essa abordagem, à toda evidência, resultava não somente de uma visão patrimonialista da sociedade como também era produzida pelas ideias eurocentristas, colonialistas e patriarcais e, assim, fixar-se-iam, na

ordem jurídica, direitos destinados à proteção dos privilégios do homem branco, heterossexual e detentor do capital.

Muitas lutas foram travadas até que a legislação efetivamente reconhecesse a igualdade e a importância de todos os seres humanos, independentemente de raça, gênero, orientação sexual ou outras condições pessoais. E, mesmo após a consagração da isonomia como princípio constitucional e, por consequência, orientador de toda a legislação inferior, observou-se que, na prática, eram adotadas condutas sociais que normalizavam comportamentos tendentes à manutenção da sociedade dos privilégios patriarcais.

Constatou-se, desta forma, que o longo período em que a sociedade viveu sob a dominação do homem branco e heterossexual criou uma cultura segregacionista em relação a grupos raciais e sexuais que, insidiosamente, se sobrepunha à garantia constitucional de plena igualdade.

Tornou-se, portanto, evidente para os envolvidos nas lutas históricas para a conquista de direitos para os grupos minoritários ou vulneráveis que seria preciso não apenas conscientizar e reeducar a sociedade sobre a questão da ampla equidade como ainda promover ações afirmativas, mecanismos de denúncia às infrações e também o constante acompanhamento e controle da sua efetiva observância.

É neste novo contexto que se ampliam e devem ser entendidas as políticas administrativas tendentes à promoção e acompanhamento da efetiva equidade de raça, gênero e diversidade tanto no âmbito público como privado.

Assim, para que se possa entender a importância do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade não se pode perder de vista que ele concretiza, no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, a necessidade da promoção e acompanhamento de políticas destinadas à promoção e ao acompanhamento da plena igualdade, condição indispensável para que se materialize um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

2 A Experiência do TRT da 2ª Região

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) destaca-se como um dos tribunais trabalhistas que primeiro instituiu uma política de igualdade e diversidade, destinada a estabelecer um compromisso da Administração em consolidar a equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência.

Importa ressaltar a iniciativa da Desembargadora Rilma Aparecida Hemetério, durante sua gestão na Presidência, de criação da política de Igualdade e Diversidade através do Ato GP n. 20/2020, que também criou, no âmbito do TRT-2, a Comissão de Diversidade e Igualdade (Brasil, 2020).

Referida norma previa então um grande avanço, pois determinava que a composição da Comissão deveria ser feita por magistrados, magistradas, servidoras e servidores vinculados, de alguma forma, à defesa de causas afetas ao tema “diversidade e igualdade”. Ou seja, a Comissão deveria ser preferencialmente composta por pessoas que detivessem pertinência temática com seus objetivos e princípios, tendo nela atuado, inicialmente, junto da Desembargadora Rilma, os magistrados Waldir dos Santos Ferro, Patrícia Almeida Ramos e Mylene Pereira Ramos.

Posteriormente, através do Ato GP n. 56/2023, em virtude da necessidade de atendimento às políticas nacionais de equidade que foram adotadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), a Comissão foi substituída pelo Subcomitê de Diversidade e Igualdade, o qual ficaria então vinculado ao Comitê de Ética e Integridade (Brasil, 2023b).

Finalmente, por meio do Ato GP n. 8/2024, também em atenção à criação do Programa Nacional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, o Subcomitê foi convertido no Comitê Regional do Programa e teve sua composição alterada para dele tomarem parte três magistrados(as), um indicado pela Presidência do Tribunal, uma por votação direta de demais juízes e juízas, e outro indicado pela associação, valendo assinalar que os dois primeiros exercem conjuntamente a coordenação dos trabalhos. Além dos representantes da Magistratura, a nova norma previu a representação de servidores e servidoras com pertinência temática: servidor(a) com deficiência, servidor(a) negro(a), servidora mulher, servidor(a) LGBTQAP+, servidor(a) idoso(a), servidor(a) representante sindical, trabalhador(a) terceirizado(a) indicado(a) pela respectiva entidade de classe, bem como um(a) servidor(a) indicado(a) pela Diretoria-Geral de Administração e preferencialmente ligado à área de sustentabilidade (Brasil, 2024b).

Como se vê, o TRT-2 foi um dos pioneiros na criação de uma Comissão de Diversidade e Igualdade e, durante as todas administrações que se sucederam, procurou adequar-se às políticas nacionais de promoção da equidade no âmbito do Poder Judiciário, tendo atualmente

um atuante Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade.

3 Atuação do Comitê – Ações em Destaque - Biênio 2023/2024

Durante o biênio 2023/2024, o Comitê Regional realizou diversas atividades que compreenderam desde palestras para o público interno e externo, em parceria com a Escola Judicial da 2ª Região (EJUD-2), bem como ações afirmativas, sempre contando com a ampla colaboração desta Instituição através de seu então Diretor, o Desembargador Alvaro Alves Nôga.

Igualmente deve ser registrada a ótima receptividade das proposições do Comitê pela Presidência do Regional, exercida então pela Desembargadora Beatriz de Lima Pereira, que demonstrou sensibilidade quanto à temática e apoiou e prestigiou diversas iniciativas adotadas.

Vale destacar que os eventos realizados em conjunto com a EJUD-2 contaram com tradução em Linguagem Brasileira de Sinais (Libras) e demais recursos de acessibilidade, possibilitando a participação de todos(as) os(as) interessados(as).

As palestras, quase duas dezenas no total, atenderam a variadas datas comemorativas constantes do Calendário da Diversidade elaborado e divulgado pelo Comitê. Dentre elas destacam-se:

- **Ciclo de Palestras de Equidade Racial:** 18/11/2024, com as palestras da especialista em estudos de raça e gênero, professora Cida Bento e da advogada Claudia Luna;

- **Dia Internacional das Pessoas Idosas:** 11/10/2024, com as palestras do secretário nacional dos direitos das pessoas idosas, Alexandre Silva, e do magistrado aposentado, Dr. Alvaro Emanuel de Oliveira Simões (Brasil, 2024m);

- **Dia do(a) Nordestino(a):** 08/10/2024, com as palestras do historiador Durval Muniz de Albuquerque Júnior; e da magistrada do TRT-5, Dra. Alice Nogueira e Oliveira Brandão (Brasil, 2024n);

- **Painel: Dia Nacional de Visibilidade Lésbica:** 29/08/2024, com as palestrantes Fernanda Perregil, advogada e consultora de diversidade; e a historiadora e ativista Heliana Hemetério dos Santos (Brasil, 2024o);

- **Painel: Dia Internacional dos Povos Indígenas:** 12/08/2024, com as palestrantes Shirley Djukurnã Krenak, do povo Krenak e coordenadora do Instituto Shirley Djukurnã Krenak; e Sônia Ara Mirim, ativista do povo Guarani Mbya (Brasil, 2024p);

- **Painel: Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra:**

25/07/2024, com as palestrantes Juíza do Trabalho do TRT-10 e auxiliar da Presidência do TST, Adriana Meireles Melonio; e a psicóloga e escritora Fabiane Gonçalves (Brasil, 2024q);

- **Semana de Orgulho LGBTQIAP+**: realizada entre 27/06/2024 e 28/06/2024 e que contou com as seguintes participações:

- 27/06/2024: presencialmente com a palestrante Codeputada estadual Carolina Iara e o Deputado Estadual Guilherme Cortez (Brasil, 2024r); e

- 28/06/2024: em formato telepresencial, com as palestrantes Luanda Pires, advogada e consultora em diversidade; e a jornalista Sara Wagner York (Brasil, 2024s);

- **Simpósio: Liberdade Religiosa e Combate à Intolerância**: 26/04/2024, com a participação do Vice-Presidente da União Nacional das Entidades Islâmicas UNI, Jihad Hassan Hammadeh; da escritora e presidente da Sociedade Espírita Maria Nunes SEMAN, da Sociedade Espírita Joanna de Angelis (SEJA) e do Instituto Assistencial Espírita André Luiz (HEAL), Juselma Maria Coelho; da teóloga e pastora luterana, Lusmaria Campos Garcia; e do Sacerdote afro-religioso, dirigente do Templo Espiritual Caboclo Pantera Negra e do Ilê Ifá Ajàgùnmàlè Olóòtò Aiyé, Mário A. Silva Filho (Brasil, 2024t);

- **Ciclo de Palestras: Dia Internacional da Mulher: 04, 05 e 06/03/24**, com as palestras: *"A vida das mulheres quilombolas"*, palestrante liderança comunitária no quilombo urbano e casa de candomblé Manzo Ngunzo Kaiango Makota Cassia Kidoialê; *"Feminismo trans e travesti"*, palestrante Coordenadora de Programação e Exposição Cultural no Museu da Diversidade Sexual, em São Paulo Amara Moira; *"Subjetividades na exclusão social, gênero e sexualidade em situação de rua"*, palestrante ativista Neon Cunha; e *"Perspectivas anticoloniais sobre gênero e sexualidade"*, palestrante ativista indígena Guarani, psicóloga e escritora Geni Núñez (Brasil, 2024j, 2024k, 2024L);

- **Ciclo de Palestras: Consciência Negra: 17 e 22/11/2023**, com as palestras *"Entre a intolerância religiosa, o racismo e a erosão da democracia: perigos do fundamentalismo no Brasil"* com o palestrante Babalorisá Prof. Dr. Sidnei Barreto Nogueira e *"A angústia do precariado: trabalho e solidariedade no capitalismo racial"* com o palestrante Prof. Dr. Ruy Gomes Braga Neto (Brasil, 2023e, 2023f);

- **Ciclo de Palestras: Assédio e suas interseccionalidades: aprendendo a respeitar e proteger todas as pessoas: 15/09/2023**, em parceria com a EJUD do TRT-15, com a participação da CoDeputada Estadual Carolina Iara de Oliveira, da Deputada Federal Érika Hilton,

do Ministro Aposentado do TST Dr. Carlos Alberto Reis de Paula e do Psicólogo clínico Daniel Amâncio (2023h);

- **Palestra: Questões contemporâneas sobre discriminação de gênero, afetividade e enfermidades na admissão, no cotidiano e nas rescisões contratuais:** 20/07/23, com a Juíza do Trabalho do TRT-2, Luciana Bezerra de Oliveira;

- **Ciclo de Palestras do Orgulho LGBTQIAPN+:** 22 e 28/06/23 e 05/07/23, com as palestras: "*A LGBTfobia sob o ponto de vista de uma vítima e integrante do sistema de justiça*", palestrante: Promotora Claudia Ferreira Mac Dowell (MP-SP); palestra: "*A fiscalização do trabalho e a realidade marginal da população LGBTQIA+*", palestrante: Auditor-Fiscal do Trabalho Carlos Fernando Da Silva Filho; palestra: "*A diversidade de identidade de gênero e orientação sexual dos integrantes do Poder Judiciário*", palestrante: Juiz Mário Soares Caymmi Gomes (TJBA); palestra: "*Direito do ser de ser*", palestrante: Advogado Manaem Siqueira Duarte; palestra: "*Como construir uma casa para girafas e elefantes?: O desafio da gestão da diversidade*", palestrante: Prof^a. Dra. Jaqueline Gomes de Jesus (IFRJ); palestra: "*O direito antidiscriminatório como teoria constitucional dos direitos LGBTI+*", palestrante: Prof^a. Dra. Antonella Galindo (UFPE) (2023c);

- **Ciclo de Palestras de Julgamento com perspectiva de Gênero:** 16 e 28/6/23 e 21 e 28/7/23, com as palestras: "*Sexo, gênero, identidade de gênero, sexualidade*", Juiz Roberto Vieira de Almeida Rezende, "*Desigualdades estruturais, questões centrais e divisão sexual do trabalho*", Juiz Roberto da Silva Fragale Filho (TRT-1), "*Gênero e Direito – neutralidade e imparcialidade*", Juíza Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves (TRT-21), "*Aspectos raciais e povos originários*", Juíza Patrícia Almeida Ramos (TRT-2), "*Aspectos religiosos e ligados às deficiências*", Juíza Eliane Aparecida da Silva Pedroso (TRT-2), "*Análise de casos práticos*", Juíza Ana Paula Sefrin Saladini (TRT-9), "*Instrução processual e ônus da prova*", Desembargadora Ivani Contini Bramante (TRT-2);

- **Painel: Diversidade Religiosa:** 17/05/23, com palestrantes: servidora Helena Pontes dos Santos, poetisa e arte-educadora Ornella Rodrigues, servidor Filipe Gioielli Mafalda e Juíza Ana Carolina Parisi Apollaro Zanin (2023g);

- **Curso: Prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho do serviço público:** 26/04, 03/05 e 10/05/23, com as palestras "*Discriminação no ambiente de trabalho*", palestrante: Juíza Aposentada Mylene Pereira Ramos Seidl, "*Assédio moral no ambiente de trabalho*", palestrante: Juíza Claudirene Andrade

Ribeiro (TRT-23), *"Assédio sexual no ambiente de trabalho"*, palestrante: Desembargador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira;

- **O legado de Chica da Silva para as mulheres contemporâneas: 03/04/23**, com a jornalista Joyce Ribeiro (Brasil, 2023i).

Além das atividades pedagógicas comemorativas, foi realizado o letramento de diversidade LGBTQIAP+ focado em eventos, com uma hora de duração, com as equipes da Escola Judicial e da Divisão de Cerimonial. A capacitação abordou temas como formas de tratamento, linguagem inclusiva, termos adequados e acessibilidade. A iniciativa ocorreu em função da quantidade expressiva de palestrantes pessoas trans, travestis, não binárias e intersexo nos eventos realizados pelo TRT-2. Atualmente, está em planejamento a institucionalização da iniciativa, o que, certamente, representará um grande avanço no tratamento também do público LGBTQIAP+.

Dentre as ações afirmativas realizadas no curso do biênio, vale apontar aquelas tomadas durante a comemoração do mês do Orgulho LGBTQIAP+. Foi requerida a iluminação do muro da fachada da entrada principal do Edifício Sede e do Fórum Trabalhista Ruy Barbosa com as cores da bandeira progressista da comunidade LGBTQIAPN+, no mês de junho/2024. Foi também solicitada à Presidência a compra e distribuição de cordões temáticos do Orgulho LGBTQIAPN+ para fixação de crachá de identificação funcional, com as cores da bandeira progressista e com o logotipo do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Por fim, promoveu-se o lançamento e a distribuição da *"Cartilha de Direitos da Comunidade LGBTQIAPN+ - Entendendo a Diversidade e contribuindo para assegurar os direitos da comunidade LGBTQIAPN+"* elaborada pela Comissão LGBTQIAPN+ da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra, 2024).

Vale lembrar ainda que, em parceria com o Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão, ocorreu a disponibilização de cordões de fita para crachás com desenhos de girassóis (Brasil, 2024i) como um facilitador para a identificação de pessoas com deficiências ocultas ou não visíveis, conforme legislação em âmbito nacional (Lei n. 14.624/2023) (Brasil, 2023a) e estadual (Lei n. 17.897/2024) (São Paulo, 2024).

De outro lado, o colegiado funciona como ponto focal para acompanhamento e cumprimento da Resolução CNJ n. 540/2023 (CNJ, 2023), que (alterou a Resolução CNJ n. 255/2018 e) dispõe sobre paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário; bem como do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial.

Nesse âmbito, há prestação habitual de informações ao Comitê Gestor Nacional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do CSJT, e ao CNJ, com o fornecimento de relatórios estatísticos e de acompanhamento mediante encaminhamento de respostas a questionários. Os levantamentos envolveram áreas como a Coordenadoria de Estatística, a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica, a Secretaria de Comunicação Social (SECOM) e a Escola Judicial.

Também foi realizado plano de ação para divulgação do Banco de Sentenças e Decisões com Aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, conforme determinação do CNJ. A iniciativa ocorreu com a colaboração da SECOM. Atualmente, o Comitê é a área responsável por esclarecer dúvidas e auxiliar no procedimento operacional às magistradas e magistrados do TRT-2 quanto à alimentação do Banco de Sentenças e Decisões e todo conteúdo a ele relacionado foi disponibilizado no Portal de Equidade e Diversidade do TRT-2 (Brasil, 2024h).

Para cumprimento do art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018 (CNJ, 2018), foi determinado em última reunião a expedição de ofício à Administração para formalizar a necessidade de adequação na composição dos Órgãos Colegiados do TRT-2, no que diz respeito à paridade de gênero, racial e de pessoas com deficiência, com base na alteração regimental aprovada pelo Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - RS (TRT-4), que incluiu em seu regimento interno:

a observância da equidade de gênero e, sempre que possível, de raça, além de dever assegurar, igualmente, sempre que possível, a representatividade das pessoas com deficiência na sua composição, ressaltando-se os colegiados cujos membros sejam elegíveis, ou cuja composição esteja prevista regimentalmente.

Como boa prática amplamente divulgada em eventos nacionais, o TRT-2 realizou inscrição no Prêmio Equidade Racial do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, eixo temático Assédio, com a prática: Pessoas Negras no TRT-2 – Diagnóstico Ocupacional, de Sofrimento de Assédio e Discriminação e Impactos. A iniciativa inscrita contém a Pesquisa de Clima e o Relatório Estatístico de Diversidade do TRT-2 que demonstra prática inédita quanto a categorização (por pontuação) indicando os grupos que mais responderam ter sofrido assédio e/ou discriminação

do TRT-2 em uma escala, apresentando aqueles mais vulneráveis. Ademais, a iniciativa visa fornecer subsídios para discussões e estudos para a Administração e as diversas áreas do Tribunal a traçarem ações de respeito à diversidade e individualidade, observando os grupos interseccionais mais vulneráveis do quadro do TRT-2. A divulgação das instituições premiadas ocorrerá em novembro de 2024.

O TRT-2 teve o projeto Parceria em Diversidade Corporativa com o CEERT - Centro de Estudos das Relações e Desigualdades aprovado em edital de chamada pública para apresentação de projetos que visam desenvolver ações que afirmam o compromisso contínuo com a busca da promoção da equidade. O edital foi uma iniciativa do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho e convidou os Tribunais Regionais do Trabalho a enviarem propostas que objetivam a busca pela equidade, por intermédio de medidas concretas, adotadas pelo Poder Judiciário brasileiro. A parceria com a metodologia elaborada pela Professora Cida Bento, inédita no judiciário, ocorrerá até o segundo semestre de 2025 e focará na equidade material de diversidade e diminuição das desigualdades no TRT-2.

Em parceria com a Coordenadoria de Estatística do TRT-2, foi realizada divulgação de campanha institucional para preenchimento de dados demográficos como gênero, identidade de gênero e raça/cor de magistrados(as) e servidores(as). Para orientar a autodeclaração de servidores(as) e magistrados(as), o conteúdo *"Como responder a minha raça/cor, sexo e identidade de gênero?"* (Brasil, 2024c) foi elaborado e disponibilizado no Portal de Equidade e Diversidade e no módulo de declaração. A iniciativa cumpre determinação do CNJ e serve para alimentação de painéis estatísticos nacionais relacionados principalmente ao Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário.

Em conjunto com a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica e com a Coordenadoria de Estatística, foram elaborados 362 indicadores de diversidade como parte do Plano de Integridade Institucional (Brasil, 2024f). O modelo Indicadores de Diversidade e Equidade IDE, desenvolvido pelo Pacto entre os Três Poderes - Rede de Equidade, foi utilizado como base e adaptado para todos os eixos de diversidade (raça, gênero, pessoa com deficiência, LGBTQIAP+ e pessoa com mais de 60 anos de idade). Foram acrescentados também outros indicadores relevantes de resoluções como CNJ n. 400 e a n. 401, do índice de avaliação iESGo do TCU, Prêmio CNJ de Qualidade, etc.

Em parceria com a Coordenadoria de Estatística, o Colegiado é responsável pela elaboração do Relatório de Diversidade (Brasil, 2021),

que apresenta dados importantes, inclusive com recortes demográficos interseccionais, sobre o quadro efetivo do TRT-2.

Está em andamento a realização de revisão metodológica das perguntas relacionadas a assédio e discriminação na Pesquisa de Clima Organizacional, com foco no refinamento e aprimoramento de pesquisas futuras e respectivas adequações à realidade ambiental no TRT-2. A demanda surgiu a pedido de especialistas no tema que fazem parte do quadro do TRT-2.

O colegiado também é responsável pela elaboração do Relatório de Atividades de Diversidade do TRT-2, que alimenta o Relatório Integrado de Gestão. No último documento foi possível, pela primeira vez, disponibilizar dados demográficos sobre identidade de gênero, orientação sexual, origem regional, faixa etária, deficiência e raça/etnia de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as), por cargos e instâncias, inclusive comparando com dados do último censo demográfico no Brasil (IBGE).

Para auxiliar no planejamento, acompanhamento e execução de ações do Colegiado, foi retomado o projeto de colaboradores(as) voluntários(as) (Brasil, 2024e) com a realização de novo período de inscrições. Cerca de 40 pessoas se inscreveram e estão auxiliando no acompanhamento de indicadores de diversidade e na realização de ações de letramento, formação de multiplicadores(as), realização de projetos nos eixos de diversidade desde outubro de 2024.

O Colegiado e a SECOM elaboraram e divulgaram campanhas informativas e educacionais, a partir de diversos enfoques. Vale destacar a aprovação do Calendário da Diversidade em 2023, no qual se encontram arroladas datas representativas de exaltação e luta em prol dos direitos humanos e das comunidades vulneráveis. A SECOM promoveu a diversidade em ambientes de trabalho com a atenção à representatividade em imagens utilizadas pelos canais institucionais e a realização de campanhas em meios digitais, visando à conscientização e ao respeito pelas diferenças em ambientes de trabalho. No atual biênio, ao menos uma peça mensal foi veiculada nas redes sociais oficiais (Instagram, Facebook, Youtube e LinkedIn) e diversas peças foram publicadas no “*Bom Dia TRT*”. Destaca-se, por exemplo, o vídeo elaborado em função do Dia Internacional de Luta pela Eliminação da Discriminação Racial (Brasil, 2024a), a série “*Pode ou não Pode*” (Brasil, 2023d) e as divulgações sobre Dia da Pessoa Nordestina (Brasil, 2024g) no Instagram.

O Colegiado implantou ainda a inclusão de marcadores de

diversidade nas notícias publicadas diariamente na Internet e na Intranet do TRT-2, facilitando a disponibilização no banco de notícias temáticas no Portal da Equidade e Diversidade do TRT-2 (Brasil, 2024d). Cabe ressaltar que o colegiado mantém, de forma operacional, o referido Portal, com atualizações sobre o tema, capacitações e eventos internos e externos, guias, cartilhas, normas e demais informações úteis.

Em parceria com os Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e no Segundo Grau, o colegiado tem realizado acolhimentos de primeiro nível, com responsabilidade de Instância Institucional, nos casos de assédio, discriminação e outros casos relacionados à diversidade, especialmente nos casos de situação de vulnerabilidade. Em última reunião foi determinada a elaboração de protocolo de acolhimento e acompanhamento para esses casos. Cabe ressaltar que o Colegiado também é responsável pela elaboração de pareceres relacionados à discriminação quando solicitado.

Referências

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO (ANAMATRA). *Cartilha de direitos da comunidade LGBTQIAPN+*: entendendo a diversidade e contribuindo para assegurar os direitos da comunidade LGBTQIAPN+. Brasília, DF: Anamatra, 2024. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/LGBTQIA/CARTILHAS/Cartilha_Comiss%C3%A3o_LGBTQIAPN.pdf. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. *Lei n. 14.624, de 17 de julho de 2023*. Altera a Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), para instituir o uso do cordão de fita com desenhos de girassóis para a identificação de pessoas com deficiências ocultas. Brasília, DF: Presidência da República, 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14624.htm. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *21 de março é o Dia internacional contra a discriminação racial*. São Paulo, 21 mar. 2024a. Instagram: @trtsp2. Disponível em: <https://www.instagram.com/trtsp2/reel/C4xonwuLPdc/>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Ato GP n. 20*,

de 25 de setembro de 2020. Institui a Política de Diversidade e Igualdade, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região. São Paulo: TRT-2, 2020. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13701>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Ato GP n. 56, de 27 de julho de 2023*. Institui o Subcomitê de Diversidade e Igualdade, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, e dá outras providências. São Paulo: TRT-2, 2023b. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15689>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Ato GP n. 8, de 17 de janeiro de 2024*. Institui o Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, e dá outras providências. São Paulo: TRT-2, 2024b. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/16091>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Começou o ciclo de palestras do orgulho LGBTQIAPN+ no TRT-2*. São Paulo, 23 jun. 2023c. Instagram: @trtsp2. Disponível em: <https://www.instagram.com/trtsp2/reel/Ct2QGfmpfQO/>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Como responder a minha raça/cor, sexo e identidade de gênero?* São Paulo: TRT-2, 2024c. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/institucional/cidadania/igualdade-e-diversidade/autodeclaracao>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Equidade e diversidade*. São Paulo: TRT-2, 2024d. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/institucional/cidadania/igualdade-e-diversidade>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Grupos de estudos de diversidade*. São Paulo: TRT-2, 2024e. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/institucional/cidadania/igualdade-e-diversidade/grupos-de-estudo>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Indicadores e resultados*. São Paulo: TRT-2, 2024f. Disponível em: <https://ww2>.

trt2.jus.br/transparencia/planejamento-e-gestao/planejamento-estrategico/portal-da-integridade-e-compliance/o-trt-2/pilares-do-programa-de-integridade-e-compliance/objetivos-indicadores-e-resultados/indicadores-e-resultados. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *O Nordeste também está no TRT-2!* São Paulo, 8 out. 2024g. Instagram: @trtsp2. Disponível em: https://www.instagram.com/trtsp2/p/DA3MUxbPo8R/?img_index=1. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Pode, deve ou nada a ver.* São Paulo, 23 mar. 2023d. Disponível em: https://youtube.com/shorts/2Jtq_ISSJXg?si=mvTxEYUI4KTy7X3i. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva.* São Paulo: TRT-2, 2024h. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/institucional/cidadania/igualdade-e-diversidade/protocolos>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Relatório diversidade e igualdade no TRT-2 - 2021.* São Paulo: TRT-2, 2022. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/institucional/cidadania/igualdade-e-diversidade/pesquisas>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). *Você já conhece o cordão de girassol?* São Paulo, 20 set. 2024i. Instagram: @trtsp2. Disponível em: https://www.instagram.com/trtsp2/reel/DAJLjO_xoCH/. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Ciclo de Palestras: Dia internacional da mulher*, 4 mar. 2024j. 1 vídeo (188min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=oOX4MJOCqAU>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Ciclo de Palestras: Dia internacional da mulher*, 5 mar. 2024k. 1 vídeo (106min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=jCVdcUMaEI8>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Ciclo de Palestras*: Dia internacional da mulher, 6 mar. 2024L. 1 vídeo (80min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=WQ-RvrRHWTY>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Ciclo de Palestras*: Consciência negra, 17 nov. 2023e. 1 vídeo (130min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-k7Pb7Sn5OM>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Ciclo de Palestras*: Consciência negra, 22 nov. 2023f. 1 vídeo (130min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=48VEIROjG0s>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Painel*: Dia internacional da pessoa idosa, 11 out. 2024m. 1 vídeo (188min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=5ta_CXSvaqM. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Painel*: Dia da pessoa nordestina, 8 out. 2024n. 1 vídeo (172min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=fjHvCcoup0I>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Painel*: Dia nacional de visibilidade lésbica, 29 ago. 2024o. 1 vídeo (172min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=g0JtQmuBkjc>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Painel*: Dia internacional dos povos indígenas, 12 ago. 2024p. 1 vídeo (167min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=3z5zm5tLatw>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Painel*: Dia nacional de Tereza de Benguela e da mulher negra, 25 jul. 2024q. 1 vídeo (177min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=V1F8KzNNtdQ>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Painel: Diversidade religiosa*, 17 maio 2023g. 1 vídeo (170min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=lONz57ABifM>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Painel: Assédio e suas interseccionalidades: aprendendo a respeitar e proteger todas as pessoas*, 15 set. 2023h. 1 vídeo (191min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=p9r-Fs3eHSc>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Palestra: O legado de Chica da Silva para as mulheres contemporâneas*. 3 abr. 2023i. 1 vídeo (95min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QGz27pGWZaE>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Semana de orgulho LGBTQIAP+*, 27 jun. 2024r. 1 vídeo (233min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=d9qezpSOGfU>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Semana de orgulho LGBTQIAP+*, 28 jun. 2024s. 1 vídeo (177min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=XVddiNCIs-o>. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). EJUD2. *Simpósio: Liberdade religiosa e combate à intolerância*, 26 abr. 2024t. 1 vídeo (174min). Canal: <https://www.youtube.com/@EJUD2>. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hqEJkuv5-0>. Acesso em: 14 nov. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018*. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2018. <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 14 nov. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 540, de 18*

de dezembro de 2023. Altera a Resolução CNJ n. 255/2018 e dispõe sobre paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5391>. Acesso em: 14 nov. 2024.

SÃO PAULO (Estado). Lei n. 17.897, de 9 de abril de 2024. Institui o uso do Cordão de Girassol como instrumento auxiliar de orientação para identificação de pessoas com deficiências ocultas no Estado de São Paulo. São Paulo: Assembleia Legislativa, 2024. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/209290>. Acesso em: 14 nov. 2024.



Acontecimientos

Boas Práticas e Cidadania

No segundo semestre de 2024, o Serviço de Juízo Itinerante da Justiça do Trabalho da 2ª Região expandiu sua atuação para novos municípios, incluindo Bertioga-SP e Salesópolis-SP, além de Francisco Morato-SP, Rio Grande da Serra-SP, Vargem Grande Paulista-SP, Mairiporã-SP, Ibiúna-SP, Santa Isabel e Bertioga. O SEJI leva uma unidade móvel equipada com magistrados(as) e servidores(as) para prestar esclarecimentos e atender às demandas trabalhistas em locais que não possuem fórum.

O TRT-2 tem se dedicado a diversas iniciativas voltadas à acessibilidade e inclusão. Uma das ações, promovida pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão e pelo Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, foi a distribuição de cordões com desenho de girassóis, destinados a pessoas com deficiências ocultas ou não visíveis, facilitando sua identificação.

Ainda no segundo semestre de 2024, foi lançada a 4ª edição do Plano de Logística Sustentável 2021-2026, alinhado à Resolução CNJ n. 550/2024 e à Agenda 2030 da ONU. O plano inclui a manutenção de tecnologias assistivas, capacitações contínuas sobre equidade e diversidade, e a realização de um novo censo para pessoas com deficiência. Em complemento, foram divulgados os dados do 1º Censo das Pessoas com Deficiência, realizado em 2023, que conferiram ao Tribunal o segundo prêmio “Justiça do Trabalho Acessível” do Tribunal Superior do Trabalho.

A Fundação Pró-Sangue condecorou o TRT-2 com o Selo Prata do Projeto Pontos de Atitude por ter reunido mais de 100 candidatos à doação de sangue no primeiro semestre de 2024, reafirmando a parceria com o Tribunal em diversas campanhas de doação.

O TRT-2 também implementou um Banco de Talentos, com informações dos servidores, para identificar habilidades, conhecimentos e capacitações específicas, facilitando a busca por pessoas para cargos, comissões, grupos e outros postos disponíveis. O sistema será implementado em duas etapas, permitindo movimentação interna, capacitação, desenvolvimento, e designação para comissionamentos e grupos de trabalho.

Diversas ações e parcerias foram firmadas no segundo semestre de 2024, visando diferentes áreas da Justiça do Trabalho e em prol da sociedade:

- a) participação na Ação Integrada de Conciliação dos Tribunais – Judiciário Unido, para resolver demandas suspensas devido às enchentes no Rio Grande do Sul, além de um acordo com o MPT para destinação de recursos à reconstrução daquele Estado;
- b) atendimento a populações vulneráveis por meio do programa “Pop Rua Jud Sampa”, oferecendo serviços de assistência jurídica, saúde e cidadania;
- c) acordo de cooperação técnica com o Ministério Público do Trabalho de São Paulo (MPT-SP) para enfrentar o assédio e a violência com base no gênero;
- d) publicação no Portal de Equidade do Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial, visando reduzir o impacto do racismo nas decisões judiciais;
- e) conscientização contra o Trabalho Infantil, com participação na Corrida Mulher Maravilha e na Corrida Internacional de São Silvestre, continuando a campanha “Corra Contra o Trabalho Infantil”;
- f) disponibilização de cerca de 5 mil acórdãos de 1964, período da instauração da ditadura militar no Brasil, acessíveis na página do Centro de Memória Virtual do TRT-2, parte do acervo “Acórdãos Trabalhistas do TRT-2: 1964-1988”, reconhecido pela Unesco;
- g) realização de visitas monitoradas para mais de 600 estudantes de universidades, faculdades de direito e escolas de ensino médio, incluindo cursos técnicos de recursos humanos.

Comenda

Durante a solenidade de Outorga da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho de 2024, o TST condecorou a então Desembargadora Presidente Beatriz de Lima Pereira no grau Grande Oficial e o Desembargador Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira no grau Comendador. A honraria homenageia personalidades que se destacaram em suas profissões e prestaram relevantes serviços ao país.

Conciliação

Em alusão ao Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, os Cejuscs realizaram uma pauta específica que resultou em acordos

totalizando cerca de R\$645.000,00, reforçando a importância da solução consensual de litígios.

Em setembro, o TRT-2 sediou a cerimônia de encerramento da 14ª Semana Nacional de Execução Trabalhista, com o tema “Seu Direito Vale o Ouro”, inspirado nos Jogos Olímpicos de Paris 2024. Durante a semana, foi apresentado o “Projeto Efetiva”, que visa a análise de processos antigos em fase de execução. O projeto utiliza um sistema de Power BI, desenvolvido pela Corregedoria-Geral, para monitorar e otimizar a resolução desses processos.

Em novembro, o TRT-2 concluiu sua participação na 19ª Semana Nacional de Conciliação com resultados notáveis, totalizando mais de R\$64,5 milhões em 3.442 acordos homologados, o que representa um aumento de 8% em relação ao ano anterior. A iniciativa contou com a participação de magistrados e servidores das 214 varas do trabalho e dos nove Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejuscs-JT) de 1ª e 2ª instâncias.

Correição

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) finalizou, em dezembro de 2024, a correição ordinária no Tribunal. O Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho elogiou a criação da SUR e a atuação do Nugepnac na divulgação de precedentes. Também houve reconhecimento pela melhoria no desempenho das varas do trabalho em celeridade e qualidade, além de elogios à gestão administrativa e à Escola Judicial da 2ª Região.

Estatísticas

O TRT-2 registrou um avanço significativo no Índice Nacional de Gestão do Desempenho da Justiça do Trabalho (Igest) do 1º Grau. Em dados mais recentes, 35,02% das varas do TRT-2 estão classificadas entre as 25% melhores no *ranking* nacional, um aumento considerável em relação a setembro de 2022, quando eram 16,59%. Este crescimento reflete a alta demanda processual e a eficiência crescente das varas.

Eventos

A Escola Judicial (Ejud2) promoveu diversos cursos, palestras e eventos no segundo semestre de 2024, incluindo:

- a) o Ciclo de Integridade, com palestras sobre ética e combate ao assédio e à discriminação;
- b) o painel “Aplicações Jurídicas do Princípio da Fraternidade”, com ministros do STJ;
- c) o curso sobre a Corte Interamericana de Direitos Humanos;
- d) o Seminário em homenagem ao Dia Nacional de Zumbi dos Palmares e da Consciência Negra;
- e) o curso “Inteligência Artificial no Poder Judiciário”.

Outros eventos relevantes incluem o Colóquio “Aliança dos Trabalhadores para um Futuro Equitativo”, realizando pelo TRT-2 e o Departamento de Estado dos EUA, o 10º Congresso de Direito do Trabalho de São Paulo, a exposição “Eu sou atleta: a trajetória do TRT-2 na Olimpíada Nacional do Judiciário Federal” e a campanha “Nossas Memórias”, que convidou servidores(as) e magistrados(as) a compartilharem histórias sobre momentos marcantes no Regional.

Para o encerramento do ano letivo da Escola Judicial, foi realizada uma aula magna sobre “Direito e Vingança”, ministrada pelo Professor Emérito da USP e da PUC-SP, Dr. Tércio Sampaio Ferraz Júnior. O professor explorou a relação entre direito e vingança, desde suas origens até os dias atuais. Durante o evento, o presidente do TRT-2, desembargador Valdir Florindo, destacou os resultados da Escola Judicial em 2024, com mais de 1.500 horas/aula oferecidas em atividades remotas, telepresenciais e presenciais, atendendo mais de 550 magistrados(as) e 3.100 servidores(as).

Homenagens e Prêmios

O projeto “Pontos de Memória”, criado pela Seção de Gestão de Memória, foi inaugurado para preservar e divulgar histórias de pessoas que deram nomes a espaços do TRT-2. A primeira edição do projeto homenageou Maurício Miguel Abou Assali, nome do Centro de Excelência do 1º Grau, e a segunda edição homenageou José Victorio Moro, ex-presidente do TRT-2, nome do Fórum Trabalhista de Osasco-SP.

O Presidente do TRT-2, Desembargador Valdir Florindo, recebeu a Medalha Justiça e Cidadania 25 Anos, em nome do Tribunal, pela

promoção da justiça e cidadania. Ele também foi agraciado com o lançamento do livro “Responsabilidade Civil nas Relações do Trabalho – Homenagem a Valdir Florindo”, pela Editora Foco. A obra reúne textos coletivos em reconhecimento à atuação do magistrado em prol do Direito do Trabalho.

O Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto recebeu o título de Cidadão Honorário da Câmara Municipal de Santo André-SP, em reconhecimento à sua atuação na região desde 1993.

O TRT-2 foi indicado ao Prêmio *Innovare* 2024 com seu Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual, que oferece oportunidades de contratação na condição de aprendizes desde 2019. Além disso, o Tribunal foi premiado pelo programa “*Startups JT*” do CSJT com o projeto “Argos”, uma plataforma inovadora para o compartilhamento de dados de pesquisa patrimonial. O Regional também foi reconhecido por seu desempenho na Semana Nacional da Conciliação Trabalhista de 2024, na qual homologou mais de R\$134 milhões em acordos. Durante a semana, foram realizadas mais de 13 mil audiências, resultando em 4.251 acordos e contribuições significativas para o INSS e o Imposto de Renda.

Jurisprudência

Em novembro de 2024, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região aprovou a criação da Seção Especializada em Uniformização da Jurisprudência Regional (SUR) – Subseções I (SUR-I) e II (SUR-II). O objetivo foi padronizar os entendimentos jurídicos e tornar os julgamentos mais ágeis e eficientes, enfrentando de forma racional as questões repetitivas presentes em diversos processos do Regional.

Novo Corpo Diretivo

Em agosto de 2024, foi eleito o novo Corpo Diretivo do TRT-2 para o biênio 2024/2026. O Desembargador Valdir Florindo assumiu a Presidência, o Desembargador Antero Arantes Martins foi eleito Vice-Presidente Administrativo, e o Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto assumiu a Vice-Presidência Judicial. A Desembargadora Sueli Tomé da Ponte foi nomeada Corregedora Regional, e as Desembargadoras Cândida Alves Leão e Sônia Maria Forster do Amaral assumiram as

funções de Ouvidora e Vice-Ouvidora, respectivamente. Para a Escola Judicial, foram escolhidas as Desembargadoras Bianca Bastos (Diretora) e Regina Aparecida Duarte (Vice-Diretora).

Posses e Aposentadorias

No segundo grau de jurisdição, foram empossados(as) como desembargadores: Thaís Verrastro de Almeida, Waldir dos Santos Ferro e Eliane Aparecida da Silva Pedroso, Silza Helena Bermudes Bauman, César Augusto Calovi Fagundes, Cláudia Mara Freitas Mundim, Maria Cristina Christianini Trentini e Cláudia Regina Lovato Franco, em vaga destinada ao MPT.

Já na primeira instância, seis novos(as) juízes(as) tomaram posse no cargo de titular de vara do trabalho: Josley Soares Costa, Rerison Stênio do Nascimento, Juliana Dejavite dos Santos Chamone, Elmar Troti Junior, Juliana Eymi Nagase e Luciana Bühner Rocha.

O Tribunal também deu posse simultânea a 60 magistrados(as) aprovados(as) no 2º Concurso Público Nacional Unificado, ingressando na carreira da Magistratura do Trabalho como juízes(as) substitutos(as) no TRT-2. Na mesma cerimônia, dez juízes(as) ingressaram para o TRT-2 por meio do 2º Procedimento Unificado de Remoção de Magistrados(as) entre regionais.

No segundo semestre de 2024, aposentaram-se a Juíza Meire Iwai Sakata e o Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros.

LANÇAMENTO DE LIVROS

ARAÚJO, André Eduardo Dorster; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula (org.). *Os 20 anos da EC 45/2004 e a competência da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2024. 428 p.

BRAMANTE, Ivani Contini. *Regime do trabalho marítimo à luz da Convenção 186 da OIT: direito material e processual*. Curitiba: Juruá, 2024. 200 p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). *EJUD2. 30 anos da EJUD2: 1993-2023: livro comemorativo*. São Paulo: TRT-2, 2024. 136 p. E-book.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). *Direito do trabalho em perspectiva: uma viagem pelo direito do trabalho: progresso ou retrocesso: homenagem dedicada ao jurista José Alberto Couto Maciel*. São Paulo: LTr, 2024. 303 p.

NAHAS, Thereza Christina. *Derivações dos direitos sociais no marco da CADH: art. 26*. Brasília, DF: ABFP, 2024. 172 p. E-book.

SCHIAVI, Mauro. *Execução no processo do trabalho*. 16. ed., rev. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2024. 816 p.

SILVA, Glauco Bresciani. *Crise de legitimidade da justiça do trabalho: o risco de dissolução da justiça do trabalho e suas causas*. Curitiba: Juruá, 2024. 262 p.



Composição do Tribunal





DIREÇÃO DO TRIBUNAL

VALDIR FLORINDO
PRESIDENTE

ANTERO ARANTES MARTINS
VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO

FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO
VICE-PRESIDENTE JUDICIAL

SUELI TOMÉ DA PONTE
CORREGEDORA REGIONAL

ÓRGÃO ESPECIAL

Valdir Florindo - Presidente

Antero Arantes Martins - Vice-Presidente Administrativa

Francisco Ferreira Jorge Neto - Vice-Presidente Judicial

Sueli Tomé da Ponte - Corregedora Regional

Marcelo Freire Gonçalves

Fernando Antonio Sampaio da Silva

Rilma Aparecida Hemetério

Tania Bizarro Quirino de Moraes

Mariangela de Campos Argento Muraro

Beatriz de Lima Pereira

Wilson Fernandes

Eduardo de Azevedo Silva

Sonia Maria de Barros

Sônia Aparecida Gindro
Jane Granzoto Torres da Silva
Ivete Ribeiro
Flávio Villani Macedo
Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Sonia Maria Lacerda
Paulo Kim Barbosa
Paulo Eduardo Vieira de Oliveira
Beatriz Helena Miguel Jiacomini
Catarina von Zuben
Ricardo Apostólico Silva
Dulce Maria Soler Gomes Rijo

TURMAS

PRIMEIRA TURMA

Daniel de Paula Guimarães (Presidente)
Elza Eiko Mizuno
Maria José Bighetti Ordoño
Willy Santilli
Eliane 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

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (Presidente)
Rosana de Almeida Buono
Margoth Giacomazzi Martins
Dulce Maria Soler Gomes Rijo
Maria Fernanda de Queiroz da Silveira

QUARTA TURMA

Ivani Contini Bramante (Presidente)
Ivete Ribeiro
Maria Isabel Cueva Moraes

Lycanthia Carolina Ramage
Valéria Nicolau Sanchez

QUINTA TURMA

Leila Chevtchuk (Presidente)
Ana Cristina Lobo Petinati
Jomar Luz de Vassimon Freitas
Sidnei Alves Teixeira
Sonia Maria Lacerda

SEXTA TURMA

Beatriz de Lima Pereira (Presidente)
Wilson Fernandes
Jane Granzoto Torres da Silva
Beatriz Helena Miguel Jiacomin
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
Cláudia Regina Lovato Franco

OITAVA TURMA

Eduardo de Azevedo Silva (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)
Bianca Bastos
Simone Fritschy Louro
Mauro Vignotto
Cláudia Mara Freitas Mundim

DÉCIMA TURMA

Armando Augusto Pinheiro Pires (Presidente)

Sônia 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 Luduvise
Flávio Villani Macedo
Waldir dos Santos Ferro

DÉCIMA SEGUNDA TURMA

Tania Bizarro Quirino de Moraes
Fernando Antonio Sampaio da Silva
Cíntia Táffari
Benedito Valentini
Paulo Kim Barbosa

DÉCIMA TERCEIRA TURMA

Ricardo Apostólico Silva (Presidente)
Paulo Jose Ribeiro Mota
Roberto Barros da Silva
Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Luis Augusto Federighi

DÉCIMA QUARTA TURMA

Fernando Alvaro Pinheiro (Presidente)
Marcelo Freire Gonçalves
Davi Furtado Meirelles
Cláudio Roberto Sá dos Santos
Ricardo Nino Ballarini

DÉCIMA QUINTA TURMA

Maria Inês Ré Soriano (Presidente)
Marta Natalina Fedel
Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros
Maria Cristina Christianinni Trentini
Daniel Vieira Zaina Santos

DÉCIMA SEXTA TURMA

Nelson Bueno do Prado (Presidente)
Regina Aparecida Duarte
Dâmia Avoli
Orlando Apuene Bertão
Fernanda Oliva Cobra Valdívia

DÉCIMA SÉTIMA TURMA

Catarina von Zuben (Presidente)
Maria de Lourdes Antonio
Álvaro Alves Nôga
Homero Batista Mateus da Silva
Thaís Verrastro de Almeida

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

Davi Furtado Meirelles (Presidente)
Valdir Florindo
Francisco Ferreira Jorge Neto
Ivani Contini Bramante
Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Fernando Alvaro Pinheiro
Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira
Catarina von Zuben
Ricardo Nino Ballarini
Cláudia Regina Lovato Franco
Maria Cristina Christianini Trentini
Valéria Nicolau Sanchez

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 1

Sônia 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

Jane Granzoto Torres da Silva (Presidente)
Tania Bizarro Quirino de Moraes
Fernando Antonio Sampaio 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

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 3

Maria de Lourdes Antonio (Presidente)
Eduardo de Azevedo Silva
Kyong Mi Lee
Mauro Vignotto
Margoth Giacomazzi Martins
Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento
Paulo Eduardo Vieira de Oliveira
Silvane Aparecida Bernardes
Thaís Verrastro de Almeida
Daniel Vieira Zaina Santos

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 4

Paulo Kim Barbosa (Presidente)
Marcelo Freire Gonçalves
Beatriz de Lima Pereira
Maria Isabel Cueva Moraes
Regina Aparecida Duarte
Dâmia Avoli
Armando Augusto Pinheiro Pires
Maria Cristina Xavier Ramos Di Lascio

Orlando Apuene Bertão
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
Sônia Maria Forster do Amaral
Donizete Vieira da Silva
Daniel de Paula Guimarães
Andréia Paola Nicolau Serpa
Eliane Pedroso

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 6

Cíntia Táffari (Presidente)
Paulo Jose Ribeiro Mota
Roberto Barros da Silva
Sandra Curi de Almeida
Benedito Valentini
Ana Maria Moraes Barbosa Macedo
Luís Augusto Federighi
Dulce Maria Soler Gomes Rijo
Waldir dos Santos Ferro
César Augusto Calovi Fagundes

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 7

Sérgio Roberto Rodrigues (Presidente)
Dóris Ribeiro Torres Prina
Wilma Gomes da Silva Hernandez
Maria Inês Ré Soriano
Ricardo Verta Luduvise
Flávio Villani Macedo
Maria José Bighetti Ordoño
Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros
Maria Fernanda de Queiroz da Silveira
Silza Helena Bermudes Bauman

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 8

Álvaro Alves Nôga (Presidente)
Jomar Luz de Vassimon Freitas
Lilian Gonçalves
Bianca Bastos
Sidnei Alves Teixeira
Rosana de Almeida Buono
Simone Fritschy Louro
Willy Santilli
Ricardo Apostólico Silva
Homero Batista Mateus da Silva

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA REGIONAL

SUR-I

PRIMEIRA TURMA

Willy Santilli
Eliane Pedroso (Suplente)

SEGUNDA TURMA

Mariangela de Campos Argento Muraro
Cândida Alves Leão (Suplente)

TERCEIRA TURMA

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira
Dulce Maria Soler Gomes Rijo (Suplente)

QUARTA TURMA

Ivani Contini Bramante
Ivete Ribeiro (Suplente)

QUINTA TURMA

Leila Chevtchuk
Sonia Maria Lacerda (Suplente)

SEXTA TURMA

César Augusto Calovi Fagundes
Beatriz de Lima Pereira (Suplente)

SÉTIMA TURMA

Dóris Ribeiro Torres Prina
Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira (Suplente)

OITAVA TURMA

Silvane Aparecida Bernardes
Eduardo de Azevedo Silva (Suplente)

NONA TURMA

Bianca Bastos
Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento (Suplente)

DÉCIMA TURMA

Sandra Curi de Almeida
Sônia Aparecida Gindro (Suplente)

DÉCIMA PRIMEIRA TURMA

Wilma Gomes da Silva Hernandes
Flávio Villani Macedo (Suplente)

DÉCIMA SEGUNDA TURMA

Cíntia Táffari
Tania Bizarro Quirino de Moraes (Suplente)

DÉCIMA TERCEIRA TURMA

Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Ricardo Apostólico Silva (Suplente)

DÉCIMA QUARTA TURMA

Fernando Álvaro Pinheiro
Cláudio Roberto Sá dos Santos (Suplente)

DÉCIMA QUINTA TURMA

Maria Cristina Christianini Trentini
Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros (Suplente)

DÉCIMA SEXTA TURMA

Regina Aparecida Duarte
Fernanda Oliva Cobra Valdívia (Suplente)

DÉCIMA SÉTIMA TURMA

Homero Batista Mateus da Silva
Thaís Verrastro de Almeida (Suplente)

DÉCIMA OITAVA TURMA

Lilian Gonçalves
Susete Mendes Barbosa de Azevedo (Suplente)

SUR-II

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - SDI1

Elza Eiko Mizuno

Rilma Aparecida Hemetério (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - SDI2

Jane Granzoto Torres da Silva

Cláudia Mara Freitas Mundim (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - SDI3

Maria de Lourdes Antonio

Kyong Mi Lee (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - SDI4

Maria Isabel Cueva Moraes

Regina Aparecida Duarte (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - SDI5

Donizete Vieira da Silva

Ivete Ribeiro (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - SDI6

Benedito Valentini

Roberto Barros da Silva (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - SDI7

Maria José Bighetti Ordonó

Maria Fernanda de Queiroz da Silveira (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - SDI8

Rosana de Almeida Buono

Ricardo Apostólico Silva (Suplente)

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 Antelmi - 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
Juíza Substituta Assumindo a Titularidade - 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
Juíza Substituta Assumindo a Titularidade - 53ª VT
Carlos Alberto Monteiro da Fonseca - 54ª VT
Edivânia Bianchin Panzan - 55ª VT
Juliana Santoni von Held - 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
Magda Cardoso Mateus Silva - 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 de 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 do Trabalho da Zona Leste
 Luciana Bühner Rocha - 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
 Juliana Eymi Nagase - 8ª 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 Bracciali - 12ª VT da Zona Leste
 Juíza Substituta Assumindo a Titularidade - 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 Su
 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
 Juliana Wilhelm Ferrarini Pimentel - 19ª VT da Zona Sul
 Maurício Marchetti - 20ª VT da Zona Sul

ARUJÁ

Rodrigo Garcia Schwarz - VT

BARUERI

Juíza Substituta Assumindo Titularidade - 1ª VT

Juliana Dejavite dos Santos Chamone - 2ª VT
Paula Becker Montibeller Job - 3ª VT
Érika Andréa Izídio Szpektor - 4ª VT
Milton Amadeu Junior - 5ª VT

CAIEIRAS

Rui César Públio Borges Corrêa - VT

CAJAMAR

Mauro Schiavi - VT

CARAPICUÍBA

Cynthia Gomes Rosa - 1ª VT
Maurílio de Paiva Dias - 2ª VT

COTIA

Cristiane Maria Gabriel - 1ª VT
Roberta Carolina de Novaes e Souza Dantas - 2ª VT

CUBATÃO

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
Juiz Substituto Assumindo Titularidade - 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
Anneth Konesuke - 2ª VT

GUARUJÁ

Adalgisa Lins Dornellas - 1ª VT

João Forte Júnior - 2ª VT

José Bruno Wagner Filho - 3ª VT

GUARULHOS

Juíza Substituta Assumindo Titularidade - 1ª VT

Camille Menezes Macêdo Olivieri - 2ª VT

Leonardo Grizagoridis da Silva - 3ª VT

Josley Soares Costa - 4ª VT

Plinio Antonio Publio Albregard - 5ª VT

Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho - 6ª VT

Andrea Rendeiro Domingues Pereira Anschau - 7ª VT

Elmar Troti Júnior - 8ª VT

Luis Fernando Feóla - 9ª VT

Libia da Graça Pires - 10ª VT

Caroline Cruz Walsh Monteiro - 11ª VT

Ricardo Koga de Oliveira - 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

Thatyana Cristina de Rezende Esteves de Andrade - 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

Juiz Substituto Assumindo Titularidade - 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

Gabriel Lopes Coutinho Filho - 6ª VT

POÁ

Wassily Buchalowicz - VT

PRAIA GRANDE

Juíza Substituta Assumindo Titularidade - 1ª VT

Lucimara Schmidt Delgado Celli - 2ª VT

RIBEIRÃO PIRES

Adriana Prado Lima - VT

SANTANA DE PARNAÍBA

Ricardo Motomura - 1ª VT

Laércio Lopes da Silva - 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

Juíza Substituta Assumindo Titularidade - 2ª VT

Eduardo Nuyens Hourneaux - 3ª VT

Samuel Angelini Morgero - 4ª VT

Wildner Izzi Pancheri - 5ª VT
Rerison Stênio Do Nascimento - 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

Helder Bianchi Ferreira de Carvalho - 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
Juíza Substituta Assumindo Titularidade - 2ª VT

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Ademar Silva Rosa
Adenilson Brito Fernandes
Adriana Amberger Araújo
Adriana Cristina Baccarin
Adriana de Cassia Oliveira
Adriana de Jesus Pita Colella
Adriana Kobs Zacarias Lourenço
Alessandra Modesto de Freitas

Alessandro Roberto Covre Alex
Alberto Horschutz de Resende
Alexandre da Silva Henrique
Aline Bastos Meireles Mandarino
Aline Guerino Esteves
Aline Soares Arcanjo
Amanda de Almeida Seabra Lo Feudo
Amanda Midori Ogo de Pinho
Amanda Takai Rivellis
Ana Carla Santana Tavares
Ana Carolina Parisi Apollaro Zanin
Ana Carolina Silva Monteiro
Ana Luiza Sawaya do Vale Lima De Souza
Ana Maria Fernandes Accioly Lins
Ana Maria Louzada de Castro Barbosa
Ana Paula Pavanelli Corazza Cherbino
Andre Eduardo Dorster Araujo
André Luiz Augusto da Silva Filho
André Sentoma Alves
Andrea Corrêa de Paula Rizzoto
Andrea Davini
Andréa Gois Machado Mukay
Andrea Longobardi Asquini
Andréa Nunes Tibilletti
Andrea Renzo Brody
Anna Carolina Marques Gontijo
Anna Karenina Mendes Góes
Aparecida Fátima Antunes da Costa Wagner
Athanasios Avramidis
Augusto César Pires Souza Júnior
Bartira Barros Salmom de Souza
Beatriz Andrade de Souza Dantas Magalhães
Brígida Della Rocca Costa
Bruna Gabriela Martins Fonseca
Bruna Terçarioli Ramos
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 Minella Dipp
Camila Oliveira Rossetti de Quintaes
Camille Menezes Macêdo Olivieri
Carlos Eduardo de Magalhães Mendonça Santos
Carlos Eduardo Marcon
Carolina Orlando de Campos
Carolina Teixeira Corsini
Caroline Menegaz
Caroline Orsomarzo
Caroline Prado Zanin
Celso Araujo Casseb
Charles Anderson Rocha Santos
Christina de Almeida Pedreira
Cinara Raquel Roso
Claudia Karoline Fialho Cavalcanti
Claudia Tejeda Costa
Cristiane Braga de Barros
Cristovão José Martins Amaral
Daiana Monteiro Santos
Daniela Maria de Andrade Schwerz
Daniela Mori
Daniela Sevilhano Martinez Michelin
Danielle Viana Soares Danilo Moreira Batista
Deives Fernando Cruzeiro
Dener Pires de Oliveira
Diana Marcondes Cesar Kambourakis
Diego Petacci
Diego Reis Massi
Diogo de Lima Cornacchioni
Ederson dos Santos Izeli
Eduardo de Souza Costa
Eduardo José Matiota
Eliane Demetrio Ozelame
Elisa Augusta de Souza Tavares
Elisa Villares
Emanuela Angélica Carvalho Paupério
Erica Siqueira Furtado Montes
Érika Bulhões Cavalli de Oliveira

Eudivan Batista de Souza
Evandro Bezerra
Everton de Nadai Sutil
Fabiana Mendes de Oliveira
Fabio do Nascimento Oliveira
Fábio Moterani
Fabrícia Rodrigues Chiarelli
Fernanda Bezerra Teixeira
Fernanda Cardarelli Gomes
Fernanda Cavalcante Fon Soares
Fernanda Galvão de Sousa Nunes
Fernanda Miyata Castello Branco
Fernanda Musialak
Fernanda Simões Cavalcante Maenishi
Fernando Corrêa Martins
Fernando Maidana Miguel
Filipe Shanta de Paula Barbosa
Flávia Ferreira Jacó de Menezes
Flavio Bretas Soares
Franciane Aparecida Rosa
Francisco Charles Florentino de Sousa
Frederico Monacci Cerutti
Gabriel Callado de Andrade Gomes
Gabriel da Silva Medeiros
Gabriel Garcez Vasconcelos
Gabriel Gori Abranches
Gabriel Peres Ferreira
Gabriela Cavalcanti Mota
Gabriella Almeida Leal
Gelba Carolina Siqueira Serpa
Géssica Osórica Grecchi Amandio
Gisele de Fatima Zanette Sarro Soares
Gláucia Regina Teixeira da Silva
Glauro Bresciani Silva
Guilherme Maróstica Siqueira Lima
Gustavo Campos Padovese
Gustavo Deitos
Gustavo Ghirello Brocchi
Gustavo Kiyoshi Fujinohara
Gustavo Rafael de Lima Ribeiro

Gustavo Schild Soares
Hamilton Hourneaux Pompeu
Helder Campos de Castro
Iara Maria Rodrigues
Igor Cardoso Garcia
Isabel Maíra Guedes de Souza Eickmann
Isabela Parelli Haddad Flaïtt
Ítalo Menezes de Castro
Itatiara Meurilly Silva Lourenço
Ivan Alberto Longo Palma
Ivana Meller Santana
Ivi Martins Caron
Ivo Roberto Santarém Teles
Jerônimo Azambuja Franco Neto
Jerônimo José Martins Amaral
João Felipe Arrigoni
João Paulo Gabriel de Castro Dourado
Jobel Amorim das Virgens Filho
Jorge Batalha Leite
José Carlos Soares Castello Branco
José Otávio de Almeida Barros Júnior
Joyce Sant Anna Veríssimo
Júlia Garcia Baptistuta
Julia Pagnoncelli
Julia Pestana Manso de Castro
Juliana Baldini de Macedo
Juliana Büttenbender
Juliana Campelo de Amorim
Juliana Ferreira de Moraes
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
Layse Gonçalves Lajtman Malafaia
Leopoldo Antunes de Oliveira Figueiredo

Letícia Stein Vieira
Liane de Medeiros Santiago Ramos
Lin Ye Lin
Lívia Heinzmann
Lívia Soares Machado
Lorena Cordeiro de Vasconcelos
Lorena de Mello Rezende Colnago
Lourdes Ramos Gavioli
Luana Madureira dos Anjos
Luana Popoliski Vilacio Pinto
Luanna Lima Nogueira Cerqueira
Luara Ester de Barros Jatobá
Lucas de Azevedo Teixeira
Luciane Mombach Ito
Luiz Evandro Vargas Duplat Filho
Luiz Felipe Sampaio Briselli
Luiza Teichmann Medeiros de Rezende
Maiza Silva Santos
Marcel Barros Marcos
Marcela Aied Moraes
Marcelle Coelho da Silva
Marcelo Azevedo Chamone
Marcelo Lopes Pereira Lourenço de Almeida
Marcelo Pereira das Neves
Marcelo Vieira Camargo
Márcia Sayori Ishirugi
Márcio Almeida de Moura
Márcio Aparecido da Cruz Germano da Silva
Marcio Fernandes Teixeira
Marcos Vinicius Coutinho
Marcos Vinícius de Paula Santos
Marcylena Tinoco de Oliveira
Maria Alice Severo Kluwe
Maria Antonia da Costa Pereira de Barros Bruni
Maria Fernanda Maciel Abdala
Maria Fernanda Zippinotti Duarte
Mariana Farias Santos
Mariana Kawahashi
Mariana Mendes Junqueira
Mariana Souza Magalhães

Marina de Almeida Aoki
Martha Campos Accurso
Mateus Brandão Pereira
Matheus de Lima Sampaio
Maurício Evandro Campos Costa
Mayara Oliveira Almeida
Mayra Almeida Martins da Silva
Mayra Freire de Figueiredo
Michel de Barcelos Santos
Milena Barreto Pontes Sodre
Moisés Timbó de Oliveira
Monique Bertotti
Monique Dominicheli do Nascimento Basso
Murilo Augusto Alves
Nátali Cris Oliveira Mendes Tomé
Nayara Pepe Medeiros de Rezende
Nayra Gonçalves Nagaya
Norma Gabriela Oliveira dos Santos Moura
Pablo Ezequiel Moreira
Pallyni Felício Pereira E Silva
Patricia Catania Ranieri de Almeida
Patrícia Pinheiro Silva Velloso
Paula Cristhina Ransolin Guimarães
Paula Gouvea Xavier Costa
Paula Maria Amado de Andrade
Paulo Cobre
Pedro Valery Mirra Gibelli David
Phelippe Henrique Cordeiro Garcia
Poliana Fontenele Arraes Mendes
Priscila Basilio Minikoski Aldinucci
Priscila Duque Madeira
Priscila Souza de Aguiar
Rafaela Lourenço Marques
Ramon Magalhães Silva
Raphael Jacob Brolio
Raquel Marcos Simões
Raquel Tavares Paula
Rebeca Sabioni Stopatto
Renan Olimpio Gaeta
Renata Franceschelli de Aguiar Barros

Renata Maximiano de Oliveira Chaves
Renata Moura Miranda de Oliveira
Renata Orsi Bulgueroni
Renata Prado de Oliveira
Renata Xavier Corrêa
Renato de Oliveira Luz
Renato Ornellas Baldini
Rhiane Zeferino Goulart
Ricardo Galvão de Sousa Lins
Ricardo Léo de Paula Alves
Roberta Philippsen Janz
Rodrigo Acuio
Rodrigo de Arraes Queiroz
Rodrigo Rocha Gomes de Loiola
Roque Antonio Porto de Sena
Rosa Fatorelli Tinti Neta
Rosangela Lerbach 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 Taiguer
Lucia Duarte
Talita Luci Mendes Falcão
Tâmara Luiza Vieira Rasia
Tamara Valdívía Abul Hiss
Tânia Bede Barbosa
Tarcila de Sá Sepulveda Araújo
Tatiana Agda Júlia Elenice Helena Beloti Maranesi Arroyo
Tatiana de Mattos Lessa Santana
Tatiana Dibi Schvarcz
Tatiane Pastorelli Dutra
Thaís Tannús de Carvalho
Thiago Barletta Canicoba
Thiago Salles de Souza
Thomaz Moreira Werneck
Tiago Macedo Coelho Luz Rocha

Valéria Baião Maragno
Vanessa Anitablian Baltazar
Vanessa Aparecida dos Santos
Vanessa de Almeida Correia
Vanessa Oliveira Magalhães da Costa
Victor Emanuel Bertoldo Teixeira
Victor Góes de Araujo Cohim Silva
Victor Pedroti Moraes
Victória Cardoso Ferreira
Vinicius José de Rezende
Vitor 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
Yasmine de Omena Gomes



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, um colegiado do TRT-2 é convidado 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=id entier&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](https://basis.trt2.jus.br/discover?filtertype_1=id%20entier&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;

3.3 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 3.3, admite-se a submissão de artigo de

bacharel com pós-graduação "*lato sensu*", finalizada ou em curso, desde que em coautoria com articulista que possua 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 10520:2023, 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.



