

ISSN 0100-1736

DOUTRINA
REGISTRO
JURISPRUDÊNCIA
NOTICIÁRIO

REVISTA DO
TRIBUNAL
REGIONAL DO
TRABALHO
DA OITAVA REGIÃO

www.trt8.jus.br
e-mail: revista@trt8.jus.br

R. TRT 8ª Região	Belém	v. 56	n. 111	p. 1-412	jul./dez./2023
------------------	-------	-------	--------	----------	----------------

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

PUBLICAÇÃO SEMESTRAL

Correspondência: Travessa Dom Pedro I, nº 746

66050-100 - Belém - Pará

www.trt8.jus.br

e-mail: revista@trt8.jus.br

Arte gráfica da capa da Revista do TRT da 8ª Região: Assessoria de Comunicação Social do TRT 8ª Região (ASCOM8).

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. v. 56, n. 111
(jul./dez./2023) - Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª
Região, 2023.

Semestral.

Início: 1968

ISSN 0100-1736

1. Direito do trabalho - Periódicos 2. Jurisprudência trabalhista.
I. Pará. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 8ª).

CDD 34(05)

COMISSÃO DA REVISTA

Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY (Presidente da Comissão)

Desembargador do Trabalho PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR

Juiz do Trabalho Titular de Vara NEY STANY MORAIS MARANHÃO

Juiz do Trabalho Substituto - VAGO

Assistente da Revista do Tribunal e Publicações em Geral:

NARA MARIA SANTOS DE SOUZA

CONSELHO EDITORIAL DA REVISTA

Integram o Conselho Editorial da Revista os(as) Professores(as) Doutores(as) abaixo relacionados, vinculados às seguintes instituições de ensino:

ALDACY RACHID COUTINHO (Universidade Federal do Paraná - UFPR)

DENNIS VERBICARO SOARES (Universidade Federal do Pará - UFPA e Centro Universitário do Pará - CESUPA)

EMERSON VICTOR HUGO COSTA DE SÁ (Universidade Federal do Amazonas - UFAM)

ESPERANZA MACARENA SIERRA BENÍTEZ (Universidad de Sevilla-Espanha)

FELIPE PRATA MENDES (Centro Universitário do Pará - CESUPA)

FERNANDO FACURY SCAFF (Universidade de São Paulo - USP)

FRANCISCO MILTON ARAÚJO JÚNIOR

FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA (Universidade Federal do Pará - UFPA)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO (Universidade da Amazônia - UNAMA)

GISELE SANTOS FERNANDES GOÉS (Universidade Federal do Pará - UFPA)

JOÃO LEAL AMADO (Universidade de Coimbra - Portugal)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES (Universidade Federal do Pará - UFPA)

LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO

NEY STANY MORAIS MARANHÃO (Universidade Federal do Pará - UFPA)

PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR (Universidade Federal do Pará - UFPA)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR (Universidade Federal do Pará - UFPA)

SANDRA SUELY MOREIRA LURINE GUIMARÃES (Universidade Federal do Pará - UFPA)

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY (Centro Universitário do Pará - CESUPA)

VALENA JACOB CHAVES (Universidade Federal do Pará - UFPA)

VIOLETA REFKALEFSKY LOUREIRO (Universidade Federal do Pará - UFPA)

ZÉLIA AMADOR DE DEUS (Universidade Federal do Pará - UFPA)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Sede: Belém (PA)

Jurisdição: Estados do Pará e Amapá

TRIBUNAL PLENO

Presidente: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

Vice-Presidente:

Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA
BRAGA

Corregedora

Regional: Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO
Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES
Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES
Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO - licença
para aprimoramento cultural de 1º de março de 2023 a 28 de fevereiro de
2025 (Resolução TRT8 nº 026/2023)
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
Desembargador WALTER ROBERTO PARO
Desembargadora MARYANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO
Desembargador PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR
Desembargador RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES
JÚNIOR
Desembargador ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS SANTOS
Desembargadora MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA
Desembargador CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR
VAGO

SEÇÃO ESPECIALIZADA I

Presidente: Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA

Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
 Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO
 Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES
 Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
 Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
 Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO - licença para aprimoramento cultural de 1º de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2025 (Resolução TRT8 nº 026/2023)
 Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
 Desembargador RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR
 Desembargador ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS SANTOS
 Desembargadora MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA

SEÇÃO ESPECIALIZADA II

Presidente: Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
 Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
 Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES
 Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
 Desembargador WALTER ROBERTO PARO
 Desembargadora MARYANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
 Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO
 Desembargador PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR
 Desembargador CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR
 VAGO

1ª TURMA

Presidente: Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
 Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
 Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES
 Desembargadora MARYANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
 - Passou a integrar o *quorum* da 3ª Turma a partir de 01/12/2023 (Resolução TRT8 nº 093/2023)
 VAGO

2ª TURMA

Presidente: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO - licença para aprimoramento cultural de 1º de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2025 (Resolução TRT8 nº 026/2023)

Desembargador PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR

Desembargador RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR

Desembargadora MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA

3ª TURMA

Presidente: Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

Desembargador ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS SANTOS

Desembargador CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR

Desembargadora MARYANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO
- Passou a integrar o *quorum* da 3ª Turma a partir de 01/12/2023 (Resolução TRT8 nº 093/2023)

4ª TURMA

Presidente: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO

Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA

Desembargador WALTER ROBERTO PARO

Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

VARAS DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

1ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza AMANACI GIANNACCINI

2ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza VANILZA DE SOUZA MALCHER

3ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO

4ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza ERIKA VASCONCELOS DE LIMA DACIER LOBATO

- 5ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz JOÃO CARLOS TRAVASSOS TEIXEIRA PINTO
- 6ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz JOÃO CARLOS DE OLIVEIRA MARTINS
- 7ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza TEREZA CRISTINA DE ALMEIDA CAVALCANTE ARANHA
- 8ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz LUIS ANTONIO NOBRE DE BRITO
- 9ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz PAULO HENRIQUE SILVA ÁZAR
- 10ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza CRISTIANE SIQUEIRA REBELO
- 11ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz OCÉLIO DE JESUS CARNEIRO DE MORAIS
- 12ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz PAULO JOSÉ ALVES CAVALCANTE
- 13ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz JORGE ANTONIO RAMOS VIEIRA
- 14ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz MARCO PLÍNIO DA SILVA ARANHA
- 15ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza PAULA MARIA PEREIRA SOARES
- 16ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz FERNANDO DE JESUS DE CASTRO LOBATO JÚNIOR
- 17ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza MELINA RUSSELAKIS CARNEIRO
- 18ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza GEORGIA LIMA PITMAN
- 19ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza CLAUDINE TEIXEIRA DA SILVA RODRIGUES
- 1ª Vara do Trabalho de Abaetetuba
Titular: Juíza TATYANNE RODRIGUES DE ARAÚJO ALVES
- 2ª Vara do Trabalho de Abaetetuba
Titular: Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ
- Vara do Trabalho de Altamira
Titular: Juíza ELINAY ALMEIDA FERREIRA - requisitada para exercer as atribuições de Juíza Auxiliar da Presidência do CNJ, de 28/09/2023 a 26/09/2025 (Ofício CNJ nº 509/GP/2023 e Ofício TRT-8ª/PRESI nº 271/2023).
- 1ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juiz FRANCISCO MILTON ARAÚJO JÚNIOR
- 2ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juíza RENATA PLATON ANJOS
- 3ª Vara do Trabalho de Ananindeua
Titular: Juíza FLÁVIA JOSEANE KURODA

4ª Vara do Trabalho de Ananindeua

Titular: Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO

Vara do Trabalho de Breves

Titular: Juiz SAULO MARINHO MOTA

Vara do Trabalho de Capanema

Titular: Juíza CAMILA AFONSO DE NÓVOA CAVALCANTI

Vara do Trabalho de Castanhal

Titular: Juíza ANNA LAURA COELHO PEREIRA

Vara do Trabalho de Itaituba

Titular: Juiz DEODORO JOSÉ DE CARVALHO TAVARES

Vara do Trabalho de Laranjal do Jari - Monte Dourado

Titular: Juíza DIRCE CRISTINA FURTADO NASCIMENTO

1ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ

2ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza NÚBIA SORAYA DA SILVA GUEDES

3ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz HARLEY WANZELLER COUTO DA ROCHA

4ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz JÁDER RABELO DE SOUZA

5ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE - prorrogada a disposição para exercer as atribuições de Juiz Auxiliar da Presidência do CNJ, de 03/10/2023 a 26/09/2025 (Ofício CNJ nº 533/GP/2023 e Ofício TRT-8ª/PRESI nº 270/2023).

6ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza ODAISE CRISTINA PICANÇO BENJAMIM MARTINS

7ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO

8ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza ANA ANGÉLICA PINTO BENTES

1ª Vara do Trabalho de Marabá

Titular: Juiz WELLINGTON MOACIR BORGES DE PAULA

2ª Vara do Trabalho de Marabá

Titular: Juíza AMANDA CRISTHIAN MILÉO GOMES MENDONÇA

3ª Vara do Trabalho de Marabá

Titular: Juíza BIANCA LIBONATI GALÚCIO

4ª Vara do Trabalho de Marabá

Titular: Juíza MARLISE DE OLIVEIRA LARANJEIRA MAIA

Vara do Trabalho de Óbidos

Titular: Juíza MEISE OLIVEIRA VERA DOS ANJOS

Vara do Trabalho de Paragominas

Titular: Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ

1ª Vara do Trabalho de Parauapebas

Titular: Juíza ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS - Assumiu o cargo de Presidente da AMATRA8 a partir de 18/07/2022.

2ª Vara do Trabalho de Parauapebas

Titular: Juíza SUZANA MARIA LIMA DE MORAES AFFONSO
CARVALHO DOS SANTOS

3ª Vara do Trabalho de Parauapebas

Titular: Juiz ALBENIZ MARTINS E SILVA SEGUNDO

4ª Vara do Trabalho de Parauapebas

Titular: Juíza NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA

Vara do Trabalho de Redenção

Titular: Juiz OTÁVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA - Promovido, por merecimento, ao cargo de Juiz Titular da VT de Redenção (Res. TRT8 nº 072/2023 e Ato PRESI nº 295/2023). Posse em 10/08/2023.

Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará

Titular: Juíza NATASHA SCHNEIDER

1ª Vara do Trabalho de Santarém

Titular: Juiz FERNANDO MOREIRA BESSA

2ª Vara do Trabalho de Santarém

Titular: Juíza GIOVANNA CORRÊA MORGADO DOURADO

Vara do Trabalho de São Félix do Xingu

Titular: Juiz EDUARDO EZON NUNES DOS SANTOS FERRAZ

Vara do Trabalho de Tucuruí

Titular: Juiz ANDREY JOSÉ DA SILVA GOUVEIA

Vara do Trabalho de Xinguara

Titular: Juiz VANILSON RODRIGUES FERNANDES

JUIZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Juíza KARLA MARTINS FROTA

Juíza ERIKA MOREIRA BECHARA

Juíza ALESSANDRA MARIA PEREIRA CRUZ MARQUES

Juíza SILVANA BRAGA MATTOS

Juiz ANDRÉ MAROJA DE SOUZA

Juíza MILENA ABREU SOARES

Juiz AVERTANO MESSIAS KLAUTAU

Juiz ÊNIO BORGES CAMPOS

Juiz VALTERNAN PINHEIRO PRATES FILHO

Juiz OTÁVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA - Promovido, por merecimento, ao cargo de Juiz Titular da VT de Redenção (Res. TRT8 nº 072/2023 e Ato PRESI nº 295/2023). Posse em 10/08/2023.

Juiz FRANCISCO JOSÉ MONTEIRO JÚNIOR

Juiz GUSTAVO LIMA MARTINS

Juiz JOÃO PAULO DE SOUZA JUNIOR

Juíza MARINA ALVES DE OLIVEIRA ASSAYAG

Juiz JOSÉ IRAELCIO DE SOUZA MELO JÚNIOR

Juíza LARISSA CUNHA BARBOSA E SILVA

Juiz DAVI PEREIRA MAGALHÃES

Juiz MURILO IZYCKI
Juíza FERNANDA ENDLER LIMA
Juiz DOUGLAS CONTRERAS FERRAZ
Juiz UBIRAJARA SOUZA FONTENELE JUNIOR
Juíza ÁDRIA LENA FURTADO BRAGA
Juiz PEDRO MARCIO COELHO VILAR
Juíza ERICA KAZUMI NAKAMURA
Juiz PEDRO AUGUSTO VECCHI MOREIRA
Juiz AFRANIO RODRIGUES DE AMORIM ABRAS
Juíza CAROLINA VENTIN DE OLIVEIRA PRATES
Juiz GREGORY FERREIRA MAGALHÃES
Juíza ALESSANDRA SILVA MEYER MACIEL
Juiz JAYME POLACHINI NETO
Juiz DOUGLAS PINHEIRO BEZERRA
Juiz EMANUEL BARBOSA DE MOURA
Juíza INGRID CONTI DE ALMEIDA
Juiz LEANDRO MOREIRA DONATO
Juíza CLAUDIA KAROLINE FIALHO CAVALCANTI
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO

SUMÁRIO

DOCTRINA

O IMPACTO DA TECNOLOGIA E DO CORONAVÍRUS NO TELETRABALHO UNIVERSITÁRIO.....	17
Alex Dylan Freitas Silva	
Leonardo Tibo Barbosa Lima	
ATUAÇÃO PARLAMENTAR NA GARANTIA DE DIREITOS DE PESSOAS PRESAS QUE LABORAM: ESTUDO DOS PROJETOS DE LEI DE 2018 - 2021.....	37
Ana Elizabeth Neirão Reymão	
Juliana Oliveira Eiró do Nascimento	
TRABALHO COMO PRIVILÉGIO.....	59
Emerson Victor Hugo Costa de Sá	
Suzy Elizabeth Cavalcante Koury	
Ney Stany Morais Maranhão	
O TEMPO, O SUJEITO E O TRABALHO: UMA ANÁLISE FÍLMICA DA PELÍCULA “ESTOU ME GUARDANDO PARA QUANDO O CARNAVAL CHEGAR”.....	73
Guilherme Carvalho Barboza Elias	
Dimitri Augusto da Cunha Toledo	
Maria Luísa Monteiro Martins	
AGENDA DE GOVERNANÇA JUDICIAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: UM ESTUDO NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	93
Luiz Henrique Tacconi	
Edson Ronaldo Guarido Filho	
A INCORPORAÇÃO DA CONVENÇÃO N. 189 DA OIT E SEUS REFLEXOS NO DIREITO INTERNO BRASILEIRO: avanços e contradições para a preservação do meio ambiente de trabalho sadio aos domésticos	125
Romyr Conde Garcia	
Waleska Malvina Piovan Martinazzo	
Cintya Leocadio Dias Cunha	
SEGURANÇA HUMANA, TECNOLOGIA E EMPREGABILIDADE: DESAFIOS FÍSICOS NA ERA DIGITAL.....	147
Solange Luiza Bezerra de Oliveira	
Gabrielle Jacobi Kölling	

POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOÇÃO DA PROFISSIONALIZAÇÃO DE ADOLESCENTES E JOVENS: UMA ABORDAGEM LUHMANNIANA DA APRENDIZAGEM	165
Vívian Paludo	
Márcio Dutra da Costa	
Janriê Rodrigues Reck	

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA	187
JURISPRUDÊNCIA DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO	188
JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	189
JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO	190
ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO	193
Acidente de Trabalho. Morte do Trabalhador. Indenizações por Danos Moral e Material. Dever de Indenizar. / Responsabilidade Subsidiária do Ente Público. Tomador dos Serviços.	193
Agravo de Petição da 2ª Executada. I - Empresa em Recuperação Judicial. Impossibilidade de liberação de valores.	213
Embargos de Terceiro. Penhora de Bem Imóvel. Demanda amparada em Contrato Particular de Promessa de Compra e Venda Parcelada. Julgamento antecipado. Regularidade. Ausência de prejuízo. Matéria Probatória delimitada pelo próprio Embargante. Causa de Pedir fundada em Prova Documental Pré-Constituída. Inexistência de Rol de Testemunhas (Art. 677 do CPC). Inércia quanto à apresentação dos comprovantes de pagamento do preço da Promessa de Compra e Venda noticiada na inicial. Condutas incompatíveis com a necessidade da Produção de Prova em Audiência. Devido Processo Legal e garantia do contraditório observados. Afirmção de Direito de Propriedade ou à aquisição desta. Preterição da solenidade preconizada no art. 108 do Código Civil. Eficácia real inexistente. Título Aquisitivo insuscetível de gerar efeito translativo de domínio e nitidamente incapaz de legitimar, por si só, pretensão reipersecutória. Condição de terceiro adquirente não demonstrada. Narrativa incompatível com os cânones da boa-fé. Rejeição dos Embargos de Terceiro confirmada. Agravo de Petição desprovido.	220

Engenheiros do Banco da Amazônia. Supressão de função comissionada exercida por mais de 10 anos. Reestruturação interna do banco. Não configurado o justo motivo previsto na Súmula nº 372 C. TST. Precedentes do TST em casos idênticos. Recurso do Reclamado improvido.	225
(Im) Possibilidade de extensão da Norma Coletiva ao exercente de Emprego Público em Comissão. Contratação a título precário.	234
Indenização por Danos Morais - Não Comprovação.	238
Indenização por Dano Moral. Tratamento desrespeitoso. Uso de palavras ofensivas e intimidadoras aos funcionários. Dever do Judiciário em reprimir tais condutas. / Adicional de Insalubridade - Limpeza do Cemitério São Jorge no Município de São Paulo. / Responsabilidade Subsidiária Trabalhista. Ente Público Estadual. Atuação negligente do Estado do Pará.	242
I - Preliminar. Inépcia da Petição Inicial. II - Acúmulo de Função. Diferença Salarial. III - Cargo de Confiança. Horas Extras. IV - Tema 1046. Instrumentos Coletivos de Trabalho. Validade. Compensação da Gratificação percebida pelo exercício da Função de Gerência. V - Participação nos Lucros e Resultados. VI - Adicional de Insalubridade. Ausência de Previsão em Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho. VII - Intervalo do Art. 384 da CLT. VIII - Assédio Moral com afetação de Gênero contra a trabalhadora mulher e <i>Straining</i> . Dano Moral. Indenização. IX - Honorários Advocatícios Sucumbenciais. Justiça Gratuita. Possibilidade de condenação. Condição suspensiva de exigibilidade por dois anos.	256
Recurso Ordinário. Inépcia da Inicial. Parcial. Princípio da Economia Processual. Labor Extraordinário. Causa de Pedir. Ausência. Arts. 319, 330, §1º, I e Art. 485, I, do CPC. Sentença parcialmente nula.	295
I - Recurso Ordinário. Vínculo Empregatício. Plataforma Digital. Uber. II - Vínculo Empregatício. Ônus da Prova.	297
Recurso Ordinário dos Réus. Existência de Trabalho Escravo. Recuso Adesivo do Autor (MPT). Pedido de Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. Recurso Adesivo do Autor (MPT). Majoração do Valor da Indenização por Dano Moral Individual.	308
 EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO.	341

NOTICIÁRIO

Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação - SETIN.....	363
Semana de Baixa Processual	363
Projeto Justiça Itinerante	364
Trabalho Infantil.....	371
Diversidade.....	380
Sustentabilidade	386
Escola Judicial - EJUD8	386
Jornada Cidadã no Oiapoque: Juntos Construindo um Brasil.....	392
Pontos de Inclusão Digital - PID	396
Campanha de doação de sangue.....	397
Serviço de Mediação Pré-Processual	397
TRT8 alcança primeira colocação no <i>ranking</i> do IGEST	398
Memorial em homenagem às vítimas da Covid-19	398
TRT8 recebe visita da Presidente do STF e do CNJ	399
TRT8 realiza Correição Ordinária em seus Órgãos Judiciais	400
VT de Redenção tem novo Juiz Titular	402
Presidente do TRT8 é empossado Conselheiro do CSJT	403
Abrace suas Emoções	404
IPC-Jus - TRT8 é um dos cinco tribunais trabalhistas mais eficientes do Brasil	405
Imagem Peregrina visita sede do TRT8.....	406
TRT-8 Presente.....	407
13ª Semana Nacional da Execução Trabalhista.....	408
17ª Primavera dos Museus	409
Espaço Cultural.....	409
Ordem do Mérito <i>Jus et Labor</i> e Medalha do Mérito Funcional	410
Dia do Servidor Público	411



DOCTRINA

O IMPACTO DA TECNOLOGIA E DO CORONAVÍRUS NO TELETRABALHO UNIVERSITÁRIO

THE IMPACT OF TECHNOLOGY AND CORONAVIRUS ON UNIVERSITY TELEWORK

*Alex Dylan Freitas Silva*¹

*Leonardo Tibo Barbosa Lima*²

RESUMO: Este artigo teve como objetivo a análise do impacto das tecnologias digitais e da pandemia do coronavírus no teletrabalho dos professores universitários. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica - com a análise de conteúdo (teórico-dedutiva e dialética), de forma qualitativa e quantitativa. A conclusão foi de que o atual cenário pandêmico e de crise econômica propiciou a estimulação das aulas virtuais, impactando o trabalho dos professores universitários. Hoje é possível aumentar o número de aulas virtuais e condensar turmas em uma única sala de aula. Por conseguinte, tornou-se possível a redução da contratação desses profissionais. Também foi constatada a possibilidade de as instituições de ensino utilizarem do expediente da terceirização das atividades de ensino superior, respaldadas nas mudanças legislativas decorrentes da reforma trabalhista. Além disso, o avanço das tecnologias digitais permitiu que as instituições adotassem ferramentas de controle oculto das atividades dos professores, de modo a evitar o reconhecimento do vínculo empregatício. Junto disso, também se tornou uma realidade o aumento desse controle e da pressão sofrida por esses profissionais no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Tecnologia. Professores. Pandemia. Teletrabalho. Trabalho.

¹ Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC Minas (Bolsista da CAPES). Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito Previdenciário. Professor da PUC/Minas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário de 2011 a 2022. Professor da Unifenas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Previdenciário e Direito Processual Civil de 2013 a 2021. Professor da Nova Faculdade de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Previdenciário e Direito do Consumidor desde 2014. Escritor da área jurídica. Sócio da Pena, Dylan, Soares e Carsalade, Sociedade de Advogados. Pesquisador integrante do Grupo de Pesquisa Retrabalhando o Direito (RED) e do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania, da Universidade de Brasília (UnB), com registro no Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq (registro: dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/2379740943106919). Esta produção é aderente ao seu projeto de pesquisa e está vinculada a grupo de pesquisa credenciado pelo CNPq, tendo sido realizada com o apoio da CAPES - Código de Financiamento 01.

² Pós-doutor em Direito pela PUC Minas. Doutor em Direito Privado pela PUC Minas. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito Público pela Universidade Gama Filho (UGF/RJ). Graduado em Direito pela Universidade Federal de Itaipava. Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 3ª Região.

ABSTRACT: This article aimed to analyze the impact of the advancement of digital technologies and the coronavirus pandemic on the teleworking of university professors. The methodology used was a literature review - with content analysis (theoretical-deductive and dialectic), qualitatively and quantitatively. The conclusion was that the current pandemic and economic crisis scenario provided the stimulation of virtual classes, impacting the work of university professors. Today it is possible to increase the number of virtual classes by condensing groups into a single classroom. Therefore, it became possible to reduce the hiring of these professionals. It was also noted the possibility of educational institutions using the expedient of outsourcing of higher education activities, supported by legislative changes resulting from the labor reform. In addition, the advancement of digital technologies has allowed institutions to adopt hidden control tools for teachers' activities, in order to avoid the recognition of their employment relationship. Along with this, the increase in this control and the pressure of professionals in their work environment has also become a reality.

KEYWORDS: Technology. Teachers. Pandemic. Telework. Work.

INTRODUÇÃO

Em tempos de revolução tecnológico-digital, crises econômicas, crescimento da onda neoliberal e pandemia do COVID-19, intensificam-se as discussões a respeito do visível processo de deterioração dos direitos sociais - incluindo os trabalhistas.

Nesta era de capitalismo cognitivo, onde se exacerba o poder de concentração de capital e de imposição dos interesses mercadológicos de lucro, aumentam-se as desigualdades e a piora da qualidade de vida da maioria de trabalhadores e trabalhadoras. Processo que se realiza a partir das constantes mudanças legislativas prejudiciais aos interesses da sociedade (dentre elas, as que estão diretamente ligadas ao campo de incidência das normas protetivas do Direito do Trabalho). O que se tem visto, na prática, é um incessante movimento de corrosão dos direitos dos trabalhadores, em diametral afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana e a inúmeros outros direitos fundamentais.

É neste cenário que emergem importantes discussões a respeito das condições de trabalho dos professores universitários e os riscos a que estão expostos no futuro próximo. Incontáveis perguntas passam a ser feitas, como a possibilidade de haver um aumento do número de aulas virtuais; o impacto das crises econômicas nas normas de proteção desse tipo de trabalho; a possibilidade de implementação da terceirização dessas atividades; e os efeitos da pandemia do coronavírus na velocidade dessas transformações³.

No que tange ao trabalho realizado à distância (o teletrabalho universitário), o destaque vai para o aumento do controle (via adoção das novas tecnologias digitais) e do risco de se iniciar um processo de adoção da terceirização no ensino universitário. Com o avanço da tecnologia, diversas empresas têm utilizado formas de controle disfarçado das atividades de seus prestadores de serviços, dificultando o reconhecimento e a

³ Aliado a isso, pode ser observada uma mercantilização do ensino superior que, embora não seja objeto de estudo do presente artigo, também pode acentuar o processo de precarização do trabalho dos professores universitários.

configuração das relações empregatícias (e a conseguinte incidência de todos os seus encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais).

Portanto, para além do processo de desregulamentação de direitos trabalhistas, é preciso admitir questionamentos a respeito da possibilidade de a tecnologia ser utilizada para aumentar o número de aulas virtuais e, ao mesmo tempo, disfarçar (esconder, ocultar) o controle das atividades dos professores universitários, tornando ainda mais difícil o seu reconhecimento como relação de emprego (formal). Desse modo, podendo induzir as instituições de ensino a adotarem a sistemática da terceirização de suas atividades.

Além disso, é preciso reconhecer que a pandemia do COVID-19 pode ter acelerado esse processo de virtualização do ensino superior - com possíveis consequências para um futuro próximo.

1. REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

As ferrovias e as máquinas a vapor constituíram-se nos eventos mais importantes da primeira revolução industrial (sucedido entre 1760 e 1840). Aos poucos as máquinas começaram a tomar o lugar do homem nas atividades que exigiam força mecânica (SCHWAB, 2016, p. 14).

Muitos inventos revolucionários daquela época podem ser citados, como a máquina de tecer fitas e galões, a máquina de serrar (movidas por moinho de vento), a máquina hidráulica de serrar, a máquina hidráulica de tosquiar. Indignados pela perda do emprego para as máquinas, trabalhadores revoltados destruíam máquinas constantemente. “Quando, em 1758, Everet construiu a primeira máquina de tosquiar movida a água, ela foi queimada pelas 100 mil pessoas que deixara sem trabalho.” (MARX, 2013, p. 610). “Os *scribbling mills* [moinhos de cardar] e as máquinas de cardar de Arkwright provocaram uma petição ao Parlamento, apresentada pelos 50 mil trabalhadores que até então viviam de cardar lã.” (MARX, 2013, p. 610). Esse incessante movimento de destruição de máquinas, deflagrado no início do século XIX, foi chamado de ludismo⁴ (MARX, 2013, p. 610).

O final do século XIX e início do século XX foram marcados pelo advento da eletricidade e da linha de montagem. Estes foram fatores determinantes para a segunda revolução industrial, acelerando ainda mais a produção em massa e o escoamento de produtos. Além disso, as obras de Frederick Winslow Taylor do início do século XIX traduziram o primeiro modelo sistematizado de organização do trabalho. O objetivo primordial era especializar sobremaneira as tarefas realizadas no processo produtivo industrial, cronometrando-se meticulosamente as ações de cada trabalhador, visando-se a agilidade e a repetição de seus movimentos (PINTO, 2010, p. 25). Daí que vem a compreensão de que o fordismo teria incorporado e desenvolvido o taylorismo.

Outros fatores de destaque desse período, como a química e o petróleo, também mereceram apontamentos de estudiosos (COLNAGO; CHAVES JÚNIOR; COTRIM, 2010, p. 401). Importantes invenções impulsionaram a indústria e o comércio daquele período. Motores elétricos e à combustão, os telégrafos, o telefone e o rádio, permitiram

⁴ Movimento que, contrário à industrialização e à mecanização do trabalho, teve sua origem na Inglaterra, no início do século XIX, e acreditava ser a tecnologia a razão do desemprego e da miséria; (LUDISMO, 2021)

uma maior mobilidade de produtos e pessoas, além de uma melhora da comunicação e do acesso à informação (CONCEIÇÃO, 2012, p. 109).

A terceira revolução industrial, também conhecida como revolução digital (ou do computador), começou por volta dos anos 1960, empuxada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe*⁵, da computação pessoal e da *internet* (SCHWAB, 2016, p. 14). Também costumam ser mencionadas as inovações na robótica, na genética, nas telecomunicações, na eletrônica, no transporte e na infraestrutura (COLNAGO; CHAVES JÚNIOR; COTRIM, 2010, p. 471).

Nesse período, o sistema toyotista passou a ser utilizado amplamente no mundo inteiro. Sua principal característica era a horizontalização das atividades produtivas (por meio, sobretudo, das terceirizações). O processo produtivo começou a ser subdividido em várias partes, gradativamente repassadas para empresas ou prestadores de serviços diversos. Assim, empresas conseguiam evitar a contratação direta de trabalhadores, afastando encargos sociais (trabalhistas, previdenciários e fiscais) e outras responsabilidades múltiplas. E esse foi um importante motivo para trabalhadores do mundo inteiro perderem postos de emprego, sendo empurrados para a prestação de serviço informal ou regido por normas de Direito Civil.

Tudo isso ocorreu num cenário de intenso processo de globalização econômica, comercial e financeira. O que se viu, a partir de então, foi um aumento desmedido do grau de competição internacional pela venda de produtos e serviços, o que fez com que as empresas buscassem cada vez mais o corte de custos e o aumento da produtividade. O resultado inevitável foi a deterioração dos direitos sociais, sobretudo trabalhistas. A terceirização, por exemplo, indiscutivelmente responsável pela flexibilização de direitos trabalhistas, passou a ser praticada tanto dentro quanto fora do país sede das empresas. (ANCIETO, 2009, p. 53).

Os países interessados na elevação de sua produção interna buscaram incentivar empresas por meio do afrouxamento de suas normas trabalhistas e fiscais. Assim, as empresas começaram a movimentar seus segmentos de produção para países com legislações mais flexíveis. O resultado disso foram países perdendo postos de trabalho, enquanto outros criavam subempregos decorrentes da terceirização voltada para a produção maciça, desvalorizada e desregulamentada (OLIVEIRA; MASSARO, 2014, p. 206).

O final do século XX e início do século XXI marcaram a chamada quarta revolução industrial (ou revolução digital), “[...] caracterizada por uma *internet* mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina).” (SCHWAB, 2016, p. 14). Os *softwares* e redes não eram tecnologias recém-criadas, no entanto, evoluíram de tal forma que foi possível uma mudança radical nos processos produtivos. Elevou-se ainda mais o nível de interação global econômica e social, propiciando o surgimento de fábricas movidas por uma espécie de inteligência artificial, “a quarta revolução industrial cria um mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível. Isso permite a total personalização de produtos e a criação de novos modelos operacionais.” (SCHWAB, 2016, p. 14).

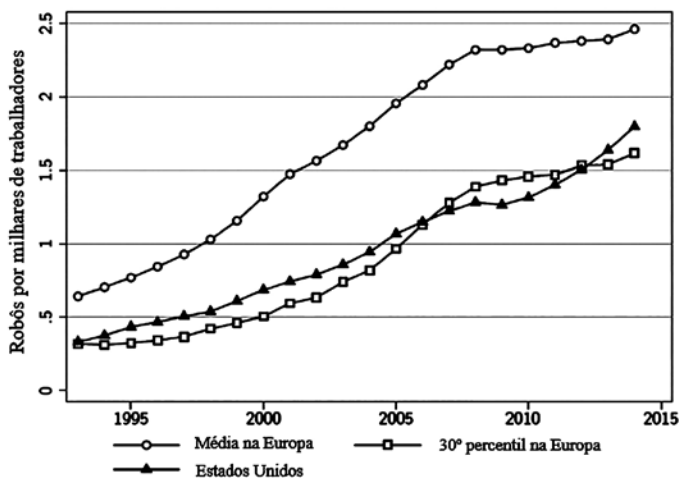
A tecnologia está se expandindo para todas as partes, num rápido processo de difusão global. Hoje já se fala em sequenciamento genético, nanotecnologia, energias

⁵ Computador de grande porte, geralmente usado em rede que, sendo compartilhado com vários usuários, tem o objetivo de processar um grande volume de informações: empresa compra em leilão um mainframe avaliado em mais de 500 mil reais (MAINFRAME, 2021).

renováveis e computação quântica. E, para além disso, o que se tem visto “é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.” (SCHWAB, 2016, p. 14).

Os impactos no mercado de trabalho são ainda mais intensos. Nos Estados Unidos, por exemplo, houve um aumento de um novo robô industrial para cada mil trabalhadores. Na Europa esse aumento foi de 1,6 novo robô industrial para cada mil trabalhadores. Veja-se o gráfico abaixo:

Gráfico 1 - Robôs industriais nos Estados Unidos e na Europa



Fonte: Daron Acemoglu e Pascual Restrepo (2017, p. 2)

Analisando o processo de industrialização e de concentração de riquezas, Thomas Piketty confeccionou um gráfico para demonstrar o crescimento da alocação de trabalhadores em setores ligados à prestação de serviços na França e nos Estados Unidos, em contraponto a uma concomitante diminuição da empregabilidade nos setores da agricultura e da indústria. Veja-se:

Gráfico 2 - Evolução do emprego por setor da economia na França e nos EUA

*Emprego por setor de atividade na França e nos Estados Unidos, 1800-2012
(em % do emprego total)*

	França			Estados Unidos		
	Agricultura	Indústria	Serviços	Agricultura	Indústria	Serviços
1800	64%	22%	14%	68%	18%	13%
1900	43%	29%	28%	41%	28%	31%
1950	32%	33%	35%	14%	33%	50%
2012	3%	21%	76%	2%	18%	80%

Fonte: Thomas Piketty (2014, p. 104)

Não é possível dizer que se está diante de um colapso social. Ainda não há certeza de que o processo industrial esteja levando o mundo a um aumento desmedido entre o campo do emprego e do desemprego. “A história nos mostra que o resultado provável está em algum lugar médio entre os dois campos. A questão é: O que fazer para promover resultados mais positivos e ajudar aqueles que ficarem presos na transição?” (SCHWAB, 2016, p. 39).

Talvez se possa dizer que o emprego “crescerá em relação a ocupações e cargos criativos e cognitivos de altos salários e em relação às ocupações manuais de baixos salários; mas irá diminuir consideravelmente em relação aos trabalhos repetitivos e rotineiros.” (SCHWAB, 2016, p. 39).

O fato é que o avanço da industrialização e, agora, da tecnologia têm provocado, em ritmo acelerado, a extinção de diversos postos de trabalho. E a consequência disso tem sido o constante deslocamento de trabalhadores para atividades menos valorizadas (até mesmo precarizadas), principalmente ligadas à prestação de serviços. E mesmo os trabalhadores valorizados têm seus empregos colocados em risco a partir do momento em que a tecnologia permite uma organização mais enxuta e eficiente do trabalho, com jornadas cada vez mais extenuantes.

2. O IMPACTO DA TECNOLOGIA E DA TERCEIRIZAÇÃO NO TRABALHO UNIVERSITÁRIO

Em tempos de tecnologia avançada e métodos inovadores de organização produtiva, as empresas têm conseguido adotar fórmulas eficientes de redução de gastos e melhora dos resultados. Hoje é possível aumentar o controle das atividades laborativas de uma forma oculta (disfarçada), induzindo ao aumento da produtividade - sem que o trabalhador perceba. Tudo isso se tornou possível a partir da implementação da tecnologia da informação no ambiente laborativo, junto da adoção de técnicas arrojadas de divisão do trabalho impulsionadas pelo sistema toyotista.

Num ambiente de alto desenvolvimento tecnológico, o que se vê é o surgimento de um capitalismo com imensa capacidade de proporcionar concentração de capital e, ao mesmo tempo, amplo potencial de flexibilidade da organização produtiva - passando a ser conhecido como capitalismo de acumulação flexível (ou capitalismo cognitivo - baseado na apreensão do conhecimento). A terceirização, por exemplo, permitiu que as empresas desmembrassem em muitas partes seus processos produtivos, repassando muitas delas para outras empresas ou pessoas. E esse processo tem sido facilitado pelo avanço da tecnologia e pela adoção das técnicas avançadas de gestão de pessoal. O sistema toyotista privilegia a formação de equipes de trabalho (ou “células de produção”, ou “times de trabalho”, ou grupos “semiautônomos”) capazes de se autogerir e autocontrolar (num sistema de fiscalização mútua entre seus participantes).

Por outro lado, também se tem exigido “trabalho polivalente” (ou “multifuncional”, ou “qualificado”), “combinado uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas”, direcionadas para o aumento e agilidade da produção (ANTUNES, 2009, p. 54).

Essa nova configuração de modelo de capitalismo levou alguns autores a chamar o sistema produtivo atual de toyotismo digital (COSENTINO FILHO, 2020, p. 419). Isso se deve ao fato de a tecnologia estar sendo utilizada como importante ferramenta de

direção e supervisão do trabalho, a despeito de um acentuado processo de fragmentação e terceirização de atividades. A criação de inúmeras formas de controles tecnológicos ocultos das atividades laborativas permitiu essa dispersão de atividades e preservação do poder de direção e de fiscalização. Além disso, também de uma forma disfarçada, trabalhadores têm sido induzidos psicologicamente a produzirem cada vez mais.

Byung-Chul Han explica que as empresas têm utilizado métodos inteligentes e silenciosos de indução ao trabalho excessivo. Tecnologias digitais e estratégias psicopolíticas são capazes de estimular o aumento do trabalho. O trabalhador, por uma vontade própria (induzida), produz mais, trabalhando em períodos maiores, numa espécie de autoflagelo - tornando-se “escravo” dos interesses mercadológicos (HAN, 2018, p. 85). Numa analogia com o panóptico bethaminiano⁶, Han propõe que o ser humano, diante dessa nova realidade digital, “*carrega consigo um pan-óptico no qual é, de uma só vez, o guarda e o interno. O sujeito digitalizado e conectado é um ‘pan-óptico de si mesmo’*” (HAN, 2018, p. 85).

Também tratando do tema do panóptico pós-moderno, Maria Cecília Máximo Teodoro e Karin Bhering Andrade explanam que as tecnologias digitais da atualidade (principalmente ferramentas como WhatsApp, Instragram, Facebook, Uber e outros aplicativos) são capazes de invadir o íntimo psicológico das pessoas (suas subjetividades) seduzindo-as a agirem conforme os interesses do mercado (TEODORO; ANDRADE, 2020, p. 259).

Nos dias atuais, algoritmos são utilizados para realizar funções múltiplas de controle, fiscalização, auditoria, gerência. Em ambientes digitais de *marketplace*⁷ de *freelancers*, por exemplo, os próprios clientes avaliam os prestadores de serviços, que podem, com isso, ser recusados para trabalhos futuros (SCHMIDT, 2017, p. 11-12).

Também é possível rastrear as atividades dos trabalhadores no ambiente da *internet*. Empresas, analisando os dados que a rede internacional dos computadores fornece (o *big data*⁸), conseguem avaliar o comportamento de seus trabalhadores, mesmo em trabalhos realizados à distância (de casa, por exemplo). Páginas visitadas, cliques no *mouse*, teclas digitadas, velocidade dos movimentos, dispersão - toda informação

⁶ “Pan-óptico é um termo utilizado para designar uma penitenciária ideal, concebida pelo filósofo e jurista inglês Jeremy Bentham em 1785, que permite a um único vigilante observar todos os prisioneiros, sem que estes possam saber se estão ou não sendo observados. O medo e o receio de não saberem se estão a ser observados leva-os a adotar o comportamento desejado pelo vigilante.” (PAN-ÓPTICO, 2021).

⁷ Segundo o Dicionário Financeiro (MARKETPLACE, 2021), *marketplace* é um termo em inglês derivado de duas palavras: mercado e lugar (local próprio para compra e venda de produtos e serviços). Por sua vez, *e-marketplace* é o mercado na *internet*, sendo que “e” vem de *eletronic*. Também explica que um *site* desenvolvido para *marketplace* serve para aproximar vendedores e clientes cadastrados. Existem vários tipos de *marketplaces*. O *business to business (B2B)* intermedeia a relação entre vendedores e fornecedores (normalmente empresa para empresa). O *business to consumer (B2C)*, empresas e consumidores. O *consumer to consumer (C2C)* consumidor com consumidor. O *business to government (B2G)*, fornecedores e governo. E *business to business to consumer (B2B2C)* “onde comerciantes fazem negócios com outros vendedores, mas com foco no cliente final.” (MARKETPLACE, 2021). Por fim, ainda explica que *marketplace* não se confunde com *e-commerce*, por meio do qual é criado um *site* para venda de produtos da própria empresa que o criou.

⁸ O conceito de *big data* foi esclarecido anteriormente. Cabe apenas acrescentar que a tradução é “grandes dados” (tradução nossa).

útil passa a ser utilizada para a aferição e julgamento do comportamento no trabalho (meticulosidade, agilidade, erros, acertos, produtividade), formando-se uma espécie de currículo automatizado do indivíduo (SCHMIDIT, 2017, p. 12).

Dentre todos os procedimentos evolucionários digitais ligados aos processos produtivos, chama a atenção o conhecido mecanismo da “gamificação”⁹. Trata-se de uma tática de impulsionamento do trabalho e da produtividade mediante recompensa de créditos, notas, classificações e premiações. O trabalhador se sente dentro de um jogo de videogame, trabalhando intensamente e sem limites, como se fosse a personificação de seu próprio avatar. Essa é uma maneira eficaz de controlar o comportamento humano, utilizando-se da ludificação do trabalho. Algumas plataformas de *marketplace*, por exemplo, valem-se de símbolos, medalhas e comparação de desempenhos para persuadir e instigar o trabalhador (SCHMIDIT, 2017, p. 12). Na China já se fala até mesmo em projeto de controle comportamental dos cidadãos, baseado nessa estratégia da gamificação. Veja-se:

Além do mais, o governo chinês em colaboração com a plataforma de compras chinesa Alibaba está atualmente rodando um projeto que mostra o quão sério e politicamente relevante o papel da gamificação na economia da plataforma é. Sob o nome “Crédito Sésamo”, introduziu uma “pontuação cidadã” pública e individual, baseada em fatores como comportamento de compra, histórico de crédito e círculos sociais de cidadãos individuais, a fim de recompensar a obediência política e publicamente vergonha desviantes em potencial¹⁰ (SCHMIDIT, 2017, p. 12, tradução nossa).

O esquema de *marketplace* de *freelancer* também é conhecido como uma forma de terceirização *online* - por meio da qual se repassa atividades para indivíduos (no lugar de empresas). A oferta de quase todo tipo de serviço pode ser encontrada na rede, desde atividades mais simples até as mais complexas. Ocorre uma espécie de leilão virtual de serviços, que coloca os trabalhadores em uma concorrência perversa e aviltante - empurrando-os para condições extremas de precarização do trabalho. Trabalhadores são colocados em uma posição de competição, forçando-os a baixar os preços e aumentar o tempo de trabalho e a produtividade. Além disso, passam a ser avaliados pelos clientes e, com isso, se veem amarrados a uma série de regras mercadológicas impostas pela “ditadura” do mercado. Um interessante exemplo é a plataforma de *freelancers* da empresa Upwork¹¹, que possui um *software* (conhecido como “diário de trabalho”) que possibilita aos clientes a visualização (em tempo real) das atividades do prestador de serviços da

⁹ “Gamificação é um termo adaptado do inglês - *gamification* - que define o emprego de técnicas comuns aos games em situações de não jogo. Ou seja, uma característica que, normalmente, aparece em jogos é adaptada para um contexto distinto, geralmente para motivar ou tornar uma tarefa mais prazerosa.” (FUNDAÇÃO..., 2020). Um exemplo seria subdividir um trabalho complexo em partes (fases ou etapas), estipulando premiações para cada etapa completada.

¹⁰ Tradução nossa do seguinte trecho: “What’s more, the Chinese government in collaboration with the Chinese shopping platform Alibaba is currently rolling out a project that shows how serious and politically relevant the role of gamification in the platform economy is. Under the name “Sesame Credit”, it has introduced a public, individual “citizen score”, based on factors such as shopping behaviour, credit history and the social circles of individual citizens, in order to reward political obedience and publically shame potential deviants.”

¹¹ A Upwork oferece uma plataforma de *marketplace* de *freelancers* (UPWORK, 2021).

internet. É possível acompanhar a velocidade de sua digitação, os sites visitados, o tempo de permanência nas respectivas páginas, a captura de telas e até mesmo a filmagem de seus movimentos. É absolutamente aterrador o nível de controle sofrido por esses trabalhadores (SCHMIDT, 2017, p. 14).

O EPM¹² também consegue fiscalizar as atividades dos prestadores de serviços em teletrabalho. Um exemplo é a empresa Crossover, que oferece uma ferramenta chamada Worksmart, com igual potencial de controle remoto das atividades profissionais. A coleta e análise de metadados (como a velocidade de digitação, o uso de aplicativos, as imagens da webcam) permite um “raio-x” do trabalhador (DE STEFANO, 2020, p. 29). “Outras empresas comercializam *software* de filtragem para web, como a Interguard, que registra e relata dados como o histórico da *web* e a utilização da banda larga.” (DE STEFANO, 2020, p. 29).

Maria da Graça Druck (2011, p. 48) menciona que essa nova realidade “tem levado a condições extremamente precárias, por meio da intensificação do trabalho (imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, etc.)” (DRUCK, 2011, p. 48). Precarização essa que teria como fonte “a gestão pelo medo, na discriminação criada pela terceirização, que tem se propagado de forma epidêmica, e nas formas de abuso de poder, através do assédio moral [...]” (DRUCK, 2011, p. 48).

Além disso, a busca da alta performance no trabalho tem feito com que trabalhadores se tornem seus próprios algozes, impulsionados pelas pressões do mercado e de um sistema neoliberal, que não permite que se unam e resistam. Dessa forma, as pessoas acabam ficando cada vez mais inconformadas, agressivas e depressivas (HAN, 2014, p. 10), visto que expostas a jornadas exaustivas, ambientes extremamente competitivos, com uma corrida em direção à produtividade em padrões, muitas vezes, inalcançáveis.

Com isso, o trabalho passa a ser estimulado pelo mercado, fazendo com que as pessoas percam a noção de limite e de resguardo da saúde física e mental, em uma procura pelo trabalhar para ter acesso aos bens de consumo. Maria Cecília Máximo Teodoro e Márcio Túlio Viana (2017, p. 319) chamam a atenção para a compulsão consumista dos trabalhadores:

Por isso, no Direito Consumerista já se constrói a ideia de consumo a partir de um verdadeiro imperativo, haja vista que o próprio fornecimento e consumo de produtos e serviços, indispensáveis para um viver digno dos consumidores, dentro dos padrões capitalistas, leva esse contrato a ser menos fruto da escolha e da vontade e muito mais resultado da

¹² A Oracle Corporation é uma empresa multinacional de tecnologia e informática norte-americana, especializada no desenvolvimento e comercialização de *hardware* e *softwares* e de banco de dados. É também considerada a maior empresa de *software* empresarial do mundo. Em seu site (ORACLE CORPORATION, 2021), descreve o seguinte: “O software Enterprise Performance Management (EPM) ajuda você a analisar, entender e se informar sobre os seus negócios. O EPM aborda os processos desenvolvidos para ajudar as organizações a planejar, orçar, prever e gerar relatórios do desempenho nos negócios, bem como a consolidar e finalizar resultados financeiros (o que geralmente se chama de “fechar as contas”). Soluções de EPM são usadas principalmente por CFOs e pelo departamento de finanças, enquanto outras áreas funcionais, tais como RH, vendas, marketing e TI usam o EPM para planejamento operacional, orçamento e relatórios.” (ORACLE CORPORATION, 2021).

subordinação do consumidor às suas necessidades (TEODORO; VIANA, 2017, p. 319).

O que se tem visto são pessoas trabalhando cada vez mais, em condições que só pioram, para satisfazer desejos de consumo claramente desmedidos. Zygmunt Bauman também chama a atenção para essa realidade:

O grau de soberania em geral atribuída ao sujeito para narrar a atividade de consumo é questionado e posto em dúvida de modo incessante. Como Don Slater assinalou com precisão, o retrato dos consumidores pintado nas descrições eruditas da vida de consumo varia entre os extremos de “patetas e idiotas culturais” e “heróis da modernidade”. No primeiro pólo, os consumidores são representados como oposto de agentes soberanos: ludibriados por promessas fraudulentas, atraídos, seduzidos, impelidos e manobrados de outras maneiras por pressões flagrantes ou sub-reptícias, embora invariavelmente poderosas. No outro extremo, o suposto retrato do consumidor encapsula todas as virtudes pelas quais a modernidade deseja ser louvada - como a racionalidade, a forte autonomia, a capacidade de autodefinição e de auto afirmação violenta (BAUMAN, 2008, p. 19-20).

Essa é uma dinâmica que se tem observado em relação ao trabalho à distância realizado por professores universitários. Tem havido um aumento contínuo do uso da internet e da tecnologia de videoconferência para a ministração de aulas à distância (no chamado teletrabalho universitário). A propagação e a difusão desses meios tecnológicos estão sendo estimuladas progressivamente, permitindo que faculdades e universidades do Brasil e do mundo contratem menos professores para turmas cada vez maiores. Se antes havia a limitação do espaço físico das salas de aula, hoje não há mais. Quanto mais se permite a substituição das aulas presenciais pelas aulas virtuais maiores as chances de precarização do trabalho universitário.

Não há dúvidas de que uma instituição de ensino superior, com o uso da tecnologia, passa a ter a possibilidade de condensar várias turmas dentro de uma única sala de aula virtual. O resultado disso é o potencial que se criou para a redução do quadro de professores universitários. Se antes era necessário mais de um professor para uma mesma disciplina, hoje pode não ser mais.

Além disso, é preciso chamar a atenção para o fato de o Brasil ter, há pouco tempo, passado por um processo de reforma trabalhista. Recentemente, a Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017) alterou as disposições do art. 4º-A da Lei n. 6.019/74, autorizando expressamente a terceirização de qualquer atividade (inclusive da atividade principal - ou seja, atividade-fim).

Mudanças nessa direção também foram promovidas por meio da criação do artigo 442-B da CLT (BRASIL, 1943), inserido pela Lei 13.467/2017. Seu texto passou a autorizar expressamente a contratação (terceirização) do trabalhador autônomo, de modo a afastar a configuração da relação de emprego. Nos termos da Lei, a “contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.” (BRASIL, 1943).

Esse conjunto de normas abre espaço para a defesa de uma terceirização irrestrita, ilimitada e incondicionada - independentemente da roupagem jurídica do prestador de serviços (se pessoa física, autônomo, ou pessoa jurídica).

Apreciando a questão da terceirização (inclusive relacionada a períodos anteriores a 2017), no dia 30 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) n. 324 (BRASIL, 2018a) e o recurso extraordinário representativo de controvérsia com repercussão geral n.º. 958252 (BRASIL, 2018b). Sua decisão foi pela inconstitucionalidade da Súmula n.º. 331 do TST quanto “à proibição da terceirização de atividades-fim” e fixando a tese de licitude da “terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas[...]”.

Diante desse novo cenário jurídico, se considerados constitucionais os mencionados dispositivos legais, muitos defenderão que as faculdades e universidades estão autorizadas até mesmo a terceirizar sua atividade principal, que é de ensino superior. Ou seja, certamente haverá quem argumente a favor da desnecessidade de contratação direta (na condição de empregado) de professores universitários. Dirão que hoje já é possível contratar empresas responsáveis pela colocação de professores universitários no mercado de trabalho; ou que já se pode contratar professores autônomos, ou sócios de sociedades (ainda que unipessoais - EIRELI) que tenham como objeto social o ensino superior. Parece impensável, mas é uma “janela de oportunidade” para as instituições de ensino que se abre para o futuro.

Essa brecha jurídica, somada às novas tecnologias que permitem o controle disfarçado (oculto), poderá propiciar a profusão de situações esdrúxulas de todos os tipos. Além da possibilidade estrambótica de terceirização no ensino superior, será possível ver, no futuro, professores que não precisarão comparecer no estabelecimento de ensino para lecionar e que, no entanto, continuarão tendo suas atividades controladas de uma força disfarçada (por meio das ferramentas digitais). Professores que, no entanto, não terão a carteira de trabalho assinada, mas que darão aulas para turmas abarrotadas de alunos, que os julgarão com classificações de cinco estrelas e comentários anônimos - pressionando-os desmedidamente no trabalho. Tudo será motivo de preocupação - a relação com o aluno, o tom de voz, o esgotamento impossível de tudo que envolva o conteúdo de uma disciplina, as atividades extracurriculares, os métodos de avaliação, a relação profissional e interpessoal em ambiente, muitas vezes, hostil. Ou seja, tudo.

Se antes essa realidade parecia impossível ou muito distante, hoje não parece mais. As crises econômicas, a desregulamentação de direitos trabalhistas (como a brecha para a terceirização ilimitada), o avanço da tecnologia e a pandemia do COVID-19 trataram de acelerar aquilo que era impensável há pouco tempo.

3. AS CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS DA PANDEMIA DO COVID-19

Antes da pandemia do COVID-19¹³, coronavírus (SARS - CoV-2), países do mundo inteiro já vinham em um forte processo de deterioração dos direitos sociais, sobretudo decorrente de crises econômicas internas e globais. Esse cenário, junto de outros fatores, já vinha fazendo com que vários países iniciassem um processo de flexibilização dos seus direitos e garantias sociais, incluindo das normas trabalhistas.

Para Maria Cecília Máximo Teodoro, o Estado Social “entra em crise na década de 1970. A crise tem origens na recessão, no fenômeno da globalização e na vitória

¹³ Bruno Dominguez ressalta que o COVID-19 foi registrado pela primeira vez na província chinesa de Wuhan em dezembro de 2019, sendo declarada a epidemia pela OMS em janeiro de 2020 (DOMINGUEZ, 2020, p 14).

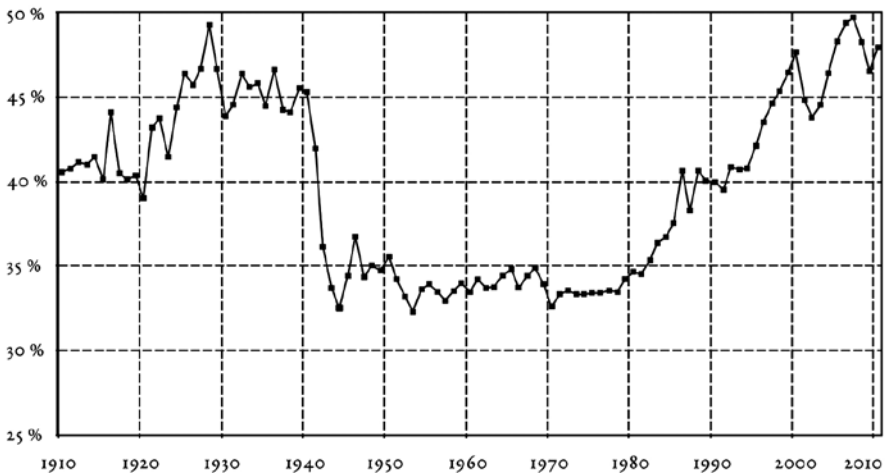
eleitoral de políticos liberais e com programas abertos de desconstrução do Estado social.” (TEODORO, 2010, p. 308). A autora entende que “as empresas e a direita política colocam em execução um plano de flexibilização e precarização do trabalho em nome de um crescimento econômico e de melhores condições para a livre concorrência” (TEODORO, 2010, p. 312). E explica que isso decorre de um cenário de abertura de mercados, capital especulativo, mobilidade do capital (em tempo real e em escala mundial), fraco crescimento econômico e concorrência acirrada (TEODORO, 2010, p. 308).

O fato é que, antes mesmo da eclosão da pandemia do coronavírus, políticas de austeridade fiscal já vinham sendo aplicadas por países do mundo inteiro, na tentativa de conter o avanço da crise econômica global. Os direitos sociais eram os que mais sofriam com o corte de gastos - numa tendência mundial de flexibilização de direitos sociais, como os direitos trabalhistas e previdenciários. Maria da Graça Druck explica que já vinha ocorrendo um processo de desregulamentação de normas, voltada para a precarização social do trabalho (DRUCK, 2011, p. 46).

Em certa medida, muito da crise social vista nos tempos atuais se deve ao incessante movimento de concentração de renda dos mais ricos, proporcionados pelos mecanismos do capitalismo. Para comprovar esse fato, Thomas Piketty confeccionou um gráfico da evolução da desigualdade de renda nos Estados Unidos:

Gráfico 3 - Evolução da desigualdade de renda nos Estados Unidos

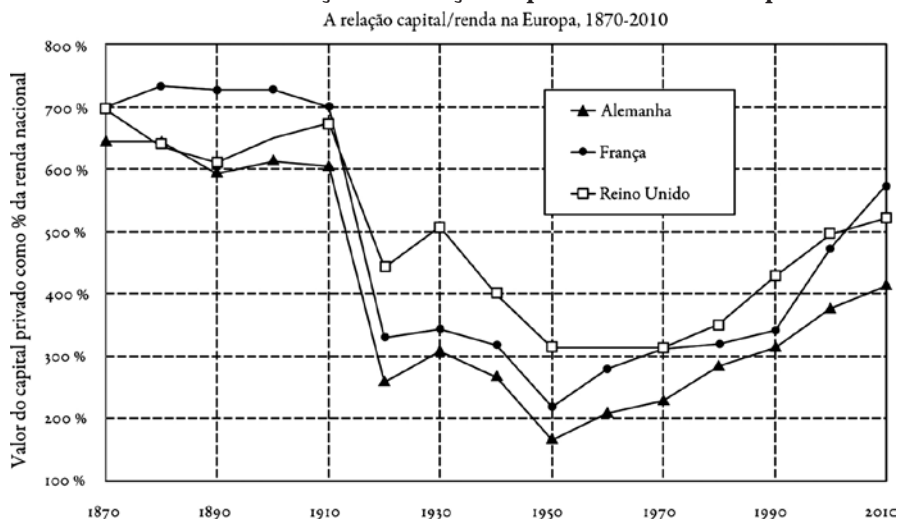
A desigualdade da renda nos Estados Unidos, 1910-2010



Fonte: Thomas Piketty (2014, p. 26)

Depois, demonstrou a evolução da relação capital/renda na Europa:

Gráfico 4 - Evolução da relação capital/renda na Europa



Fonte: Thomas Piketty (2014, p. 27)

O fato é que a concentração de renda leva à elevação do endividamento de pessoas, instituições e nações. E isso também ajuda a impulsionar esse movimento de deterioração dos direitos sociais. A pandemia do COVID-19 apenas ajudou a acelerar esse processo de rebaixamento do nível de desemprego, de precarização do trabalho, bem como de aumento da desigualdade e da concentração de renda (DRUCK, 2021).

No Brasil, antes mesmo da pandemia, já eram altos os níveis de desemprego e de informalidade. Druck “De acordo com a Pnad contínua (INSTITUTO..., 2020), no trimestre fevereiro/abril de 2020, houve uma redução de 4,9 milhões de ocupações em relação ao trimestre anterior. O número de desocupados atingiu 13.177 milhões de pessoas.” (DRUCK, 2021). O que o coronavírus fez foi agravar ainda mais esse quadro.

Só no ano de 2020, a renda da população brasileira caiu 9,4%, atingindo a 21% no caso das famílias mais pobres (REDE LADO, 2021, *online*). Esses números não revelam apenas os reflexos da crise sanitária decorrente da decretação da pandemia de SARS-COV-2, tendo sido resultado de um conjunto de fatores, dentre eles a flexibilização das leis trabalhistas, o “enfraquecimento de programas voltados ao estímulo da agricultura familiar e ao combate à fome” (REDE LADO, 2021, *online*).

Além disso, em razão da pandemia, foram adotadas medidas de isolamento e distanciamento sociais, que, obviamente, impactaram a economia global. Países de todo o planeta tiveram que conviver com a baixa de intensidade da atividade econômica. No Brasil, por exemplo, o produto interno bruto (PIB) caiu cerca de 10% no segundo semestre de 2020, em comparação com o primeiro semestre do mesmo ano (DA SILVA; VAZ, 2020).

Tanto é verdade que inúmeras medidas provisórias foram editadas ao longo da pandemia, sustentadas por um discurso de contenção do desemprego e de manutenção da renda, porém trazendo, na prática, uma notória flexibilização de direitos trabalhistas - numa espécie de ampliação do processo de reforma trabalhista.

A título de exemplo, citam-se as MPs ns. 927 e 928, que dispunham sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública - como a adoção do teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, a antecipação de feriados, o adiamento da realização de exames médicos ocupacionais etc.; a MP n. 936, convertida na Lei n. 14.020/2020, que instituiu o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, a suspensão proporcional da jornada de trabalho e do salário, suspensão do contrato de trabalho; e a Lei n. 13.982/2020, que instituiu o auxílio emergencial.

Na prática, o que se viu foi a elevação da taxa de desocupação no Brasil em 2020 - de acordo com a pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNADc 2020) da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). Veja-se o gráfico elaborado IBGE:



Fonte: Governo Federal (IBGE, 2020)

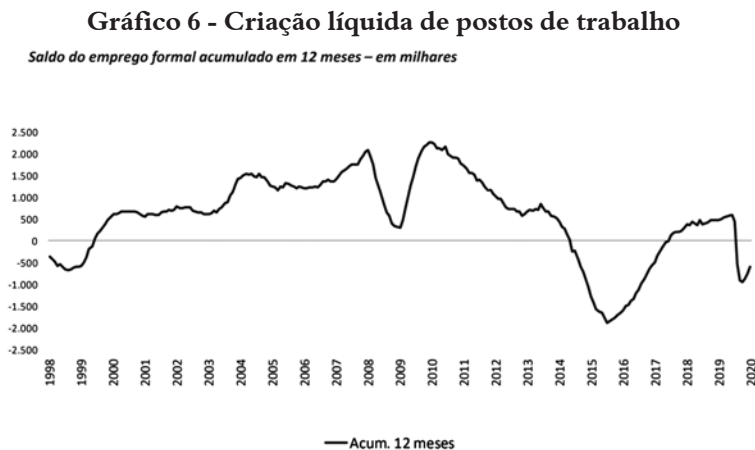
E não foram apenas os empregados (com contratação formal) que sofreram com a queda na ocupação no terceiro trimestre de 2020. Os trabalhadores autônomos também perderam ocupação, inclusive aqueles que trabalhavam em regime de terceirização. Veja-se o quadro que segue:

Quadro 1 - Distribuição da população ocupada por categoria de ocupação Terceiro trimestre de 2020

	Var. em relação ao tri. anterior	Var. em relação ao mesmo tri. do ano anterior	Var. em 4 trimestre	Milhares de pessoas
População Economicamente Ativa	-3,5	-9,2	-4,4	96556
População Ocupada	-5,3	-12,1	-5,2	82464
Empregado no setor privado com carteira	-5,2	-11,2	-4,4	29366
Empregado no setor privado sem carteira	-8,5	-23,9	-11,8	9013
Trabalhador doméstico	-10,3	-26,5	-13,0	4612
Empregado no Setor Público	-2,6	1,2	2,5	11829
Empregador	-4,0	-11,7	-5,9	3859
Conta-própria	-4,2	-10,8	-4,1	21783

Fonte: Governo Federal (IBGE, 2020)

O cadastro geral de empregados celetistas (CAGED), elaborado pelo Ministério da Economia brasileiro, também apontou a queda do trabalho formal (emprego) tanto no período de crise econômica brasileira (entre 2015 e 2016) quanto no período de pandemia. Veja-se o gráfico abaixo:



Fonte: Governo Federal (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020)

Dados divulgados pelo Departamento de Trânsito de São Paulo (DETRAN-SP) mostram um aumento do pedido de inclusão de registro de exercício de atividade remunerada (EAR) na carteira nacional de habilitação (CNH), em relação aos motoristas da região de São José dos Campos. A elevação foi de cerca de 22% entre maio de 2019 e maio de 2021, enquanto que o Estado de São Paulo teve um aumento de 10,7% nessa mesma época (RODRIGUES, 2021). Esse aumento pode estar diretamente ligado ao crescimento da demanda de profissionais responsáveis pelo transporte de mercadorias (entrega de produtos feitas por motoristas de aplicativos), provocado pela política de isolamento social.

A Associação Comercial e Industrial de Campinas relata um crescimento das vendas *online* com entrega em domicílio (*delivery*). No Brasil, o registro de empresas dedicadas ao comércio virtual “cresceu 400% durante a pandemia. Já as vendas por este canal aumentaram 73,88%”. A consequência foi o aumento da demanda por trabalhadores responsáveis pela entrega de mercadorias, sobretudo motociclistas (ASSOCIAÇÃO..., 2021).

O fato é que a pandemia do COVID-19 fomentou a utilização e desenvolvimento das tecnologias digitais. Seja em relação ao desenvolvimento de aplicativos de entrega, seja quanto aos trabalhos feitos à distância (incluindo as ferramentas de videoconferência). O ensino superior é um excelente exemplo disso. A tecnologia viabilizou, estimulou e impulsionou as aulas virtuais (DOS SANTOS; DE SOUZA PINTO, 2020, p. 75).

De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP (INSTITUTO..., 2022), de 2011 a 2021, houve um aumento de 474% no número de ingressantes em cursos de graduação na modalidade de educação a distância (EaD). No mesmo período, a quantidade de ingressantes em cursos presenciais diminuiu em 23,4%. Em 2011, os ingressos por meio de EaD representavam 18,4% do total, enquanto em 2021, esse percentual alcançou 62,8%. Esses dados, que evidenciam a notável expansão do ensino a distância no Brasil, foram divulgados durante a coletiva

de imprensa realizada em 4 de novembro, na qual o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e o Ministério da Educação (MEC) apresentaram os resultados do Censo da Educação Superior de 2021.

O problema é que, repita-se, se as instituições de ensino forem autorizadas a manter um certo número ou percentual de disciplinas ou de aulas virtuais, haverá quem utilize desse mecanismo para reduzir (com intenção meramente mercantilista) o quadro de trabalhadores (professores universitários). Como dito, será possível colocar um único professor para lecionar, ao mesmo tempo, para mais de uma turma. A intenção, nesse caso, poderia ser unicamente econômica, sem qualquer compromisso com a qualidade do ensino.

CONCLUSÃO

A pandemia do coronavírus (COVID-19) parece mesmo ter acelerado a adoção, por parte das instituições de ensino superior, das novas tecnologias digitais no exercício das atividades profissionais dos professores universitários. Houve uma notória difusão do uso das ferramentas de videoconferência na realização de aulas virtuais, sobretudo durante a aplicação das políticas públicas de isolamento social. A presença física de alunos e professores no estabelecimento de ensino passou a ser dispensável, até certa medida.

Mas as tecnologias digitais avançadas não proporcionaram apenas a possibilidade da realização de aulas à distância. As instituições de ensino, sobretudo por meio do *big data* e de técnicas algorítmicas, puderam testar o uso das ferramentas tecnológicas de controle oculto das atividades de seus prestadores de serviços. A análise dos metadados (informações sobre o uso de aplicativos, visitas a sites, velocidade da digitação, tempo de duração das videoconferências, capturas das telas, gravação de aulas, etc.) permitiu o controle, como nunca antes, das atividades desenvolvidas pelos professores. Mais que isso, as instituições de ensino puderam testar os novos métodos de “ludificação” (“gamificação”) de suas atividades, mediante atribuição de pontuações, uso de quadros comparativos, entrega de premiações, dentre outros. Também puderam testar os formulários eletrônicos de comentários anônimos de alunos e atribuições de classificações. O professor nunca se viu tão pressionado como agora.

E tudo isso acontecendo num cenário de crise econômica e reforma trabalhista - que, voltada para a desregulamentação de normas protetivas, permitiu a generalização da terceirização das atividades empresariais. Ou seja, as empresas ganharam permissão para transferir atividades para terceiros, inclusive relacionadas ao seu próprio objeto principal. Com isso, restou a dúvida sobre o momento em que os professores universitários sofrerão com as primeiras tentativas nefastas de adoção desse sistema perverso. A dúvida é saber quando e onde as primeiras instituições tentarão se desfazer da obrigação de assinar a carteira de trabalho dos seus professores universitários, passando a contratar apenas terceirizados.

E o problema é que muitos empregadores têm se valido do avanço da tecnologia na busca do maior disfarce possível do controle que realizam sobre os serviços de seus empregados (de modo a dificultar a configuração da relação jurídica empregatícia). Paralelamente, têm procurado implementar a horizontalização de suas atividades produtivas, principalmente por intermédio da terceirização. O objetivo das empresas é dar o maior número possível de traços de autonomia para seus prestadores

de serviços, a par de vários outros de subordinação que possam simultaneamente ter. Com isso, conseguem dificultar o reconhecimento da relação de emprego e de todos os seus consectários (trabalhistas, previdenciários e fiscais).

Assim, professores universitários parecem viver momentos de apreensão e incerteza. E isso, sem falar do próprio impacto da pandemia na atividade econômica de ensino superior. É notória a redução do número de alunos e, por conseguinte, de professores contratados. As preocupações, para além disso, passam a se voltar para as pressões que os professores poderão sofrer daqui para frente, para as incertezas quanto à forma de suas contratações e para o risco de redução do número de contratações em razão da condensação de turmas em uma única sala de aula virtual.

Esse é um cenário deletério, mas, aparentemente, inevitável para o futuro do ensino superior. Pelo menos agora, não há como alimentar esperança de melhora das condições de trabalho do professor universitário. Tudo aponta para uma degradação dessa importante e maravilhosa atividade profissional. Só o futuro para trazer essas respostas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACEMOGLU, Daron; RESTREPO, Pascual. Robots and Jobs: Evidence From Us Labor Markets. *NBER Working Paper Series*, Cambridge, MA, paper n. w23285, p. 1-91, mar. 2017, Disponível em: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23285/w23285.pdf. Acesso em: 14 jul. 2021.

ANCIETO, Kátia Regina Pereira. Mudança no mundo do trabalho e novas exigências de qualificação dos trabalhadores. *Revista Científica Hermes*, n. 1, p. 49-70, 2009.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed., 10. reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

ASSOCIAÇÃO DOS OBSERVADORES DO MEIO AMBIENTE E DO PATRIMÔNIO CULTURAL DE MINAS GERAIS. *Teremos maldades e leis “Frankenstein” nesse dezembro na Assembleia Legislativa de MG?*. Belo Horizonte: LEIA, 3 dez. 2021. Site: LEIA. Disponível em: <https://leia.org.br/teremos-maldades-e-leis-frankensteins-nesse-dezembro-na-assembleia-legislativa-da-politica-de-mg/>. Acesso em 28 de jun. 2021

BAUDRILLARD, Jean. *A Sociedade de Consumo*. Lisboa: Edições 70, 1995.

BAUMAN, Zygmunt. *Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria*. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BRASIL. [CLT (1943)]. *Decreto-lei n. 5.452, de 1. de maio de 1943*. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art2. Acesso em: 29 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324*, [2018a]. Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. Relator: Min. Roberto Barroso, Julgamento em 30 de agosto de 2018. Divulgado em 05 de setembro de 2019, publicado em 06 de setembro de 2019 no DJe-194. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Recurso Extraordinário n. 958.252/MG*, [2018b]. Recurso Extraordinário Representativo De controvérsia com repercussão geral. Direito Constitucional. Direito do Trabalho. Constitucionalidade da “Terceirização”. Relator: Min. Luiz Fux, Julgamento em 30 de agosto de 2018. Divulgado em 12 de setembro de 2019, publicado em 13 de setembro de 2019 no DJe-199. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537>. Acesso em: 15 out. 2019.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves; COTRIM, Gilberto. *História Global: Brasil e Geral*. Vol. 2. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CONCEIÇÃO, César Stallbaum. *Da revolução industrial à revolução da informação: uma análise evolucionária da industrialização da América Latina*. 2012. Tese (Doutorado em Economia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Economia. Porto Alegre, 2021.

COSENTINO FILHO, Carlos Benito. Neotaylorismo digital e a economia do (des) compartilhamento. In: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, terceiro capítulo, p. 417-429.

DOMINGUES, Bruno. Alerta global: novo coronavírus é a sexta emergência em saúde pública de importância internacional declarada pela OMS. *RADIS: Comunicação e Saúde*, n. 210, p. 14-21, mar 2020. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/40590/2/Radis210BrunoDominguez.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2021.

DRUCK; Maria da Graça. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. *O social em questão*, Rio de Janeiro, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, v. XXIV, n. 49, p. 11-34, jan. 2021. Disponível em: http://www.ser.puc-rio.br/3_DRUCK.PDF. Acesso em: 29 jul. 2021.

DRUCK; Maria da Graça. Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?. *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO. *Gamificação: o que é, vantagens e como implementar*. Rio de Janeiro: FIA, 29 jul. 2020. Site: FIA. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/gamificacao/>. Acesso em: 22 jul. 2021.

HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Tradução de Alfredo Bergés. Barcelona: Pensamiento Herder, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua*. Brasília: Governo Federal, 2020. Site: Governo

Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/centrais-de-conteudos/publicacoes/conjuntura-economica/emprego-e-renda/2020/informativo-pnad-continua-setembro2020.html>. Acesso em: 30 jul. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). *Ensino a distância cresce 474% em uma década*. Brasília: Ministério da Educação, 04 nov. 2022. Site: Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior/ensino-a-distancia-cresce-474-em-uma-decada>. Acesso em: 12 out. 2023.

LUDISMO. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/ludismo/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

MAINFRAME. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/mainframe/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

MARKETPLACE. In: Dicionário Financeiro. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/offshore/>. Acesso em: 09 jun. 2021.

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política: Livro I: O processo de produção do capital*. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. *Cadastro geral de empregados celetistas (CAGED) - setembro 2020*. Brasília: Governo Federal, 2020. Site: Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/centrais-de-conteudos/publicacoes/conjuntura-economica/emprego-e-renda/2020/ie-2020-10-29-caged-setembro.pdf/view>. Acesso em: 30 jul. 2021.

OLIVEIRA, Lourival José de; MASSARO, Márcio Luis. As mudanças contemporâneas no mundo do trabalho e o princípio da valorização do trabalho humano. *Scientia Juris*, Londrina, v. 18, n. 2, p. 189-209, dez. 2014.

ORACLE CORPORATION. *O que é Gerenciamento de Desempenho Empresarial?*. Texas, EUA: Oracle, 2021. Site: Oracle. Disponível em: <https://www.oracle.com/br/performance-management/what-is-epm/>. Acesso em: 09 jul. 2021.

PAN-ÓPTICO. In: WIKIPÉDIA, A Enciclopédia livre. [San Francisco, CA: Wikimedia Foundation, 2021]. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Pan-%C3%B3ptico>.

PINTO, Geraldo Augusto. *A Organização do Trabalho no Século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PIKETTY, Thomas. *O capital: no século XXI*. Tradução de Mônica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2014. Edição digital. Disponível em: <http://www2.fct.unesp.br/docentes/geo/bernardo/BIBLIOGRAFIA%20DISCIPLINAS%20POS-GRADUACAO/PIKETTY/O%20Capital%20no%20Seculo%20XXI%20-%20Thomas%20Piketty.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2021.

RENDA cai e fantasma da fome volta a rondar população brasileira. *Rede Lado*. 04 out. 2021. Disponível em: http://lado.net.br/index.php/noticias/239-renda-cai-e-fantasma-da-fome-volta-a-rondar-populacao-brasileira?utm_campaign=71_-_queda_na_renda_da_populacao_pocket&utm_medium=email&utm_source=RD+Station. Acesso em 19 nov. 2021.

RODRIGUES, Lucas. Pandemia faz crescer o número de motoristas que exercem atividades remuneradas. *Band Vale*, Campos do Jordão, 12 jul. 2021. Rádio Band Vale FM. Disponível em: <https://www.band.uol.com.br/band-vale/noticias/pandemia-faz-crescer-o-numero-de-motoristas-que-exercem-atividades-remuneradas-16359327>. Acesso em: 30 jul. 2021.

SANTOS, Larissa Dias Puerta dos; DE SOUZA PINTO, Felipe Chiarello. Impactos da COVID-19 como mecanismo disruptivo para a inovação tecnológica da educação jurídica brasileira. In: LIMA, Fernando Rister de Sousa; SMANIO, Gianpaolo Poggio; WALDMAN, Ricardo Libel; MARTINI, Sandra Regina. *COVID-19 e os Impactos no Direito: mercado, estado trabalho, família, contratos e cidadania*. 1. ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2020.

SCHMIDT, Florian Alexander. *Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowdwork and gig work*. Bonn, Ale: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2021, p. 12.

SCHWAB, Klaus Martin. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipros, 2016.

SILVA, Enid Rocha Andrade da; VAZ, Fábio Monteiro. Os jovens que não trabalham e não estudam no contexto da pandemia da Covid-19 no Brasil. *Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise*, n. 70, p. 105-121, set. 2020.

STEFANO, Valério de. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, cap. texto introdutório, p. 21-61.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A superação da dicotomia entre o público e o privado: o caminho para a concretização dos direitos sociais trabalhistas. In: Conpedi; UFSC. (Org.). *XIX Congresso Nacional do Conpedi*. 1ed. Florianópolis: Boiteux, 2010. v. XIX, p. 11028-11046.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O panóptico pós-moderno no trabalho. In: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, segundo capítulo, p. 251-271.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio. Misturas e fraturas do trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, v. 114, p. 299-343, 2017.

UPWORK. *Join the world's work marketplace*. São Francisco, CA: Upwork, 2021. Site: Upwork. Disponível em: <https://www.upwork.com/>. Acesso em: 22 jul. 2021.

RECEBIDO EM: 28/08/2023

APROVADO EM: 16/10/2023

ATUAÇÃO PARLAMENTAR NA GARANTIA DE DIREITOS DE PESSOAS PRESAS QUE LABORAM: ESTUDO DOS PROJETOS DE LEI DE 2018 - 2021

PARLIAMENTARY PERFORMANCE IN THE GUARANTEE OF THE RIGHTS OF ARRESTED PEOPLE WHO WORKS: STUDY OF THE 2018 - 2021 LAW PROJECTS

*Ana Elizabeth Neirão Reymão*¹

*Juliana Oliveira Eiró do Nascimento*²

RESUMO: Esse artigo investiga a atuação do Poder Legislativo na regulamentação do trabalho de pessoas presas, analisando os Projetos de Lei (PL) apresentados ao Congresso Nacional entre 2018 e 2021 e as possíveis contribuições para a elaboração de alternativas a fim de lhes assegurar direitos mínimos e condições dignas de labor. Esse trabalho está fundamentado no artigo 38º do Código Penal e no artigo 3º da Lei de Execuções Penais, os quais determinam que o sujeito preso conserva todos os direitos não atingidos pela lei ou pela sentença penal condenatória, devendo ter mantida a sua integridade física e mental. Nesse contexto, entende-se que a garantia fundamental ao trabalho em condições dignas é a ele perfeitamente aplicável. A pesquisa é bibliográfica e documental, debruçando-se nos dados de dezenove PLs coletados no sistema de buscas do portal eletrônico do Congresso Nacional. Conclui-se que as proposições analisadas são, em grande maioria, omissas sobre os direitos mínimos a serem garantidos aos presos que laboram. Apesar de existir uma pequena quantidade de proposições legislativas que consideram esses direitos, a análise de seu conteúdo revelou que eles se mostram, em geral, pouco capazes de influenciar positivamente na agenda governamental e não criam alternativas para o problema em foco. Mais ainda, as propostas para essa regulamentação, são, em geral, insuficientes e incapazes de influenciar positivamente na agenda governamental. Observou-se, em muitos casos, que ao invés de cumprir o dever de respeito à dignidade da pessoa humana, muitos PLs não estão atentos às expressas previsões do ordenamento jurídico nacional e internacional, elaborando propostas que não observam as lições doutrinárias sobre os direitos mínimos requeridos para o Trabalho Decente.

¹ Economista (UFPA), Doutora em Ciências Sociais (UnB), Mestre em Economia (UNICAMP). Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento (PPGD) e da Faculdade de Economia da Universidade Federal do Pará (UFPA). Líder do grupo de pesquisas CNPq MinAmazônia (Políticas públicas e ODS na Amazônia). ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-5124-6308>

² Mestre em Direitos, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional no Centro Universitário do Pará (CESUPA). Mentora Acadêmica. Advogada no escritório André Eiró Advogados. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-5754-8937>. Editora Gerente da Revista Jurídica CESUPA. Integrante do GP Trabalho Decente (CESUPA/CNPQ). Integrante GP Teorias da Justiça (CESUPA/CNPQ).

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Carcerário. Dignidade Humana. Políticas Públicas. Projetos de Lei. Congresso Nacional.

ABSTRACT: The paper investigates the role of the Legislative Power in regulating the work of prisoners, analyzing the Bills of Law (PL) presented to the National Congress between 2018 and 2021 and its possible contributions to the elaboration of alternatives in order to guarantee them minimum rights and decent working conditions. This research is based on article 38 of the Penal Code and article 3 of the Criminal Executions Law, which determine that the prisoner retains all rights not affected by the law or by the condemning criminal sentence, and must have maintained his physical and mental integrity. In this context, we understand that the fundamental guarantee to work in decent conditions is perfectly applicable to it. The study is bibliographic and documentary, focusing on nineteen PL collected in the search system of the National Congress electronic portal. It is concluded that the propositions analyzed are, for the most part, silent on the minimum rights to be guaranteed to prisoners who work. Despite the existence of a small number of legislative proposals that consider these rights, the analysis of their content revealed that they are, in general, little capable of positively influencing the governmental agenda and do not create alternatives for the problem in focus. Furthermore, the proposals for this regulation are, in general, parsimonious and unable to positively influence the government agenda. It was observed, in many cases, that instead of fulfilling the duty of respect for the dignity of the human person, many PLs are not attentive to the express provisions of the national and international legal system, elaborating proposals that do not observe the doctrinal lessons on minimum rights required for Decent Work.

KEYWORDS: Prison work. Human dignity. Public policy. Bills. National Congress.

INTRODUÇÃO

Esse artigo tem como objetivo geral investigar a atuação do Poder Legislativo na regulamentação do trabalho de pessoas presas, analisando os projetos de lei apresentados ao Congresso Nacional entre 2018 e 2021 e a possível contribuição para a elaboração de alternativas a fim de lhes assegurar direitos mínimos e condições dignas de labor.

A oportunidade de trabalho dentro do sistema carcerário é um direito de todos os sujeitos que vivem sob a custódia do Estado, sendo a prática de atividades laborais um direito fundamental, com ampla proteção na Constituição Federal de 1988 (CF/88) e também no plano internacional, onde possui *status* de direitos humanos, como previsto no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).

Os supramencionados dispositivos também estabelecem um arcabouço de direitos mínimos a serem garantidos a todas as pessoas trabalhadoras em prol da dignidade humana. Dessa forma, não basta que o Estado garanta apenas a oportunidade de trabalho, é necessário que assegure, por meio de políticas públicas, o trabalho em condições que respeitem a dignidade humana. Igualmente, deve afastar todas as espécies de trabalho indigno.

Além disso, o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal (CP) - (BRASIL, 1940) e a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 - Lei de Execuções Penais (LEP) - (BRASIL, 1984) estabelecem que os detentos devem ter assegurados todos os direitos não atingidos pela lei, sentença ou perda da liberdade, bem como regulamentam benefícios que somente podem ser percebidos com a realização de atividades laborativas.

Dessa maneira, o Estado passa a ter o dever de atuar para garantir o trabalho dentro do cárcere em moldes que respeitem a dignidade humana do detento. É bem verdade que a LEP assegura o direito ao trabalho em condições dignas. Porém, não estabelece os direitos mínimos a serem assegurados para tanto. Igualmente, o diploma obsta a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei nº 5.452/1943), esclarecendo que os detentos não possuem liberdade para firmar contrato.

Com isso, evidencia-se uma carência no ordenamento jurídico brasileiro de instrumentos normativos que regulamentem o trabalho no sistema carcerário ou que tenham o objetivo de, pelo menos, resguardar direitos mínimos trabalhistas garantidores do trabalho digno dentro das penitenciárias.

Em razão dessa ausência de arcabouço normativo específico, muitos Estados deixam de oferecer a oportunidade de labor aos apenados. Em outras regiões, a atividade ocorre sem regulamentação minimamente adequada à garantia do trabalho em condições dignas.

Observe que alguns Estados até formulam instrumentos de gestão de mão de obra, porém, apesar de ser um enorme progresso diante da carência de legislação que aborde o tema, ainda são deficientes na garantia de direitos mínimos em prol da dignidade dos encarcerados que praticam atividades laborativas.

Desse modo, muitos detentos trabalham sem perceber inúmeros benefícios assegurados constitucionalmente a todos os trabalhadores em prol da dignidade humana. Com isso, correm o risco de enfrentar situações que os aproximam de condições de trabalho indignas, violadoras de Direitos Humanos e fundamentais.

Tendo em vista que o trabalho indigno pode representar uma resignificação da escravidão, sendo recriminado por todo o arcabouço jurídico nacional e internacional, não podendo excepcionar mesmo aos criminosos condenados, a questão do trabalho digno dentro do sistema carcerário deve ganhar prioridade na agenda política do setor de segurança pública, para que possa passar a exigir respostas dos poderes republicanos.

Entende-se, assim, que a problemática apontada carece de uma legislação específica, fazendo com que o Poder Legislativo assuma um papel de destaque na questão. Além de ser naturalmente um ator com relevante capacidade de influenciar nas agendas governamentais, no caso em foco detém o poder de sanar ou, pelo menos, atenuar a violação apontada, por meio da formulação de leis para estabelecer parâmetros mínimos em prol do trabalho em condições que respeitem a dignidade dos detentos.

Desse modo, o artigo discute a atuação do Poder Legislativo federal para garantir o trabalho decente àqueles que se encontram encarcerados sob a custódia do Estado, assegurando-lhes direitos mínimos e condições dignas de labor. Considerando os projetos de lei (PL) apresentados ao Congresso Nacional entre 2018 e 2021 sobre o trabalho do preso, a pesquisa indaga: qual o papel exercido por esses parlamentares na formação da agenda e na elaboração de políticas públicas para garantir os direitos mínimos e condições dignas de labor às pessoas presas?

O presente estudo justifica-se pela necessidade de estudos que reflitam sobre a atividade parlamentar nesse tema, dada a importância da temática, uma vez que a produção acadêmica sobre o tema é incipiente. Ao efetuar uma busca no catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, pelas palavras-chave “cárcere e “trabalho digno”, “labor digno no sistema carcerário”, “gestão de mão de obra no cárcere”, “projetos de lei sobre trabalho do preso” verificou-se que ainda não há dissertações ou teses que proponham tal análise e investigação.

A pesquisa é exploratória, com a análise documental de dezenove (19) PL apresentados no Congresso Nacional entre 2018 e 2021 com propostas de regulamentar algum aspecto no trabalho no cárcere. Os dados foram coletados no sistema de buscas do portal eletrônico do Congresso Nacional no dia 08 de maio de 2021, com pesquisa pelas palavras-chave “trabalho do preso”, na coleção “Projetos e Matérias - Proposições” e do tipo “PL - Projeto de Lei”.

Essa busca gerou 60 resultados e, após as leituras das ementas disponibilizadas, foram eliminados os Projetos de Lei que não se propunham a regulamentar o trabalho dos apenados no cárcere brasileiro. Com isso, restaram apenas 19 Projetos de Lei com pertinência aos fins desta pesquisa. Essas propostas legislativas foram analisadas e classificadas quanto ao período de apresentação das propostas, sua origem e o conteúdo, como será adiante apresentado.

No que se refere aos métodos que garantiram as bases lógicas da investigação científica, utiliza-se o método indutivo. O método de procedimento foi o bibliográfico, com exame de conceitos e aspectos teóricos que se relacionem com o labor decente e indigno carcerário, bem como a utilização da dogmática legislativa.

Quanto às técnicas de pesquisa, utilizou-se a análise de documento de fontes primárias, como normas nacionais e internacionais, normas coletivas, princípios constitucionais e Projetos de Lei, bem como secundárias, no que se refere ao exame de livros e artigos publicados na literatura.

Para atingir o fim almejado, o presente artigo está estruturado em quatro seções, incluindo a introdução e as considerações finais. A seção dois discute o trabalho no sistema carcerário brasileiro e a atuação do poder legislativo para proteção da dignidade dos encarcerados. A seção três versa sobre os PL apresentados ao Congresso Nacional entre 2018 e 2021 com o fim de regulamentar o trabalho carcerário. Ao final, são apresentadas reflexões sobre o conteúdo dos Projetos de Lei e as políticas públicas decorrentes para a regulamentação do trabalho dentro do sistema carcerário

1 O TRABALHO NO SISTEMA CARCERÁRIO BRASILEIRO: A ATUAÇÃO DO PODER LEGISLATIVO PARA PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DOS ENCARCERADOS

A DUDH de 1948, assinada pelo Brasil no mesmo ano, determina “[...] o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo” (ONU, 1948). A CF/88, em seu artigo 1º, estabelece a dignidade da pessoa humana e prossegue com um rol de direitos fundamentais, entendidos, por Sarlet (2006, p. 60), como explicitações da dignidade humana, assim conceituada:

[...] qualidade intrínseca e distintiva reconhecido em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante desumano, como venha de assegurar as condições essenciais mínimas para uma vida saudável além de proporcionar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Como é possível observar, a dignidade humana é um complexo de direitos e deveres fundamentais devidos aos membros de uma sociedade, sem discriminação, devendo ser garantida a todos. Com isso, até mesmo aos sujeitos condenados pelos piores crimes são detentores desses direitos.

De igual modo, os Direitos Fundamentais devem ser assegurados a todos, em todas as suas dimensões, porque, de acordo com as lições de Sarlet (2006, p. 85), “[...] sem que se reconheça à pessoa humana os Direitos Fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade [...]”.

Dentre essas premissas garantidoras de vida digna previstas constitucionalmente, verifica-se que, no artigo 6º, está assegurado o direito ao trabalho e à previdência social. Adicionalmente o artigo 7º elenca um rol de direitos trabalhistas que dele decorrem, como salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (BRASIL, 1988).

Uma vez que o artigo 38º CP, bem como artigo 3º da LEP, determinam que o sujeito preso conserva todos os direitos não atingidos pela lei ou pela sentença penal condenatória, devendo ter mantida a sua integridade física e mental, entende-se que a garantia fundamental ao trabalho em condições dignas é a ele perfeitamente aplicável (BRASIL, 1940; 1984).

Além disso, os diplomas jurídicos supramencionados estabelecem benefícios condicionados à prática de atividade laborativa que antecipam a liberdade dos encarcerados. Observa-se, por exemplo, que o CP, no artigo 36, determina que o cumprimento da pena em regime aberto está condicionado ao fato de o apenado trabalhar, frequentar curso ou exercer outra atividade autorizada fora do estabelecimento prisional (BRASIL, 1940).

Igualmente, o artigo 114 da LEP determina que somente irá progredir para o regime aberto o sujeito que estiver realizando atividades laborativas ou que comprove que tem a possibilidade de trabalhar de forma imediata. Ademais, o artigo 126 §1º, II, da LEP, garante que o preso tenha a remição de 1 (um) dia de pena a cada 3 (três) dias de trabalho (BRASIL, 1984).

Partindo, então, desse arcabouço normativo que, visando à proteção de direitos mínimos necessários à dignidade, assegura a todos os indivíduos o direito ao trabalho em condições dignas, bem como que condiciona benefícios que aproximam de forma mais célere o detento da liberdade ao labor, é possível concluir que não poderia o sujeito, apenas por estar privado da sua liberdade, ter o direito constitucional ao trabalho digno suprimido.

Nesse sentido, a regulação do trabalho nos presídios e a proteção do preso trabalhador são temas de grande relevância no contexto internacional, evidenciando a existência de lacunas normativas. Para compreender essa questão, é fundamental analisar os principais diplomas internacionais que abordam esse assunto e como eles impactam a regulamentação do trabalho no sistema prisional em nível global.

Um dos documentos mais significativos nesse contexto é a DUDH, que, conforme mencionado, consagra a dignidade da pessoa humana como um direito inalienável e reconhece que até mesmo o indivíduo condenado por crimes graves mantém sua dignidade e não pode ser submetido a penas cruéis ou desumanas.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, outro instrumento da ONU, proíbe a tortura, penas cruéis e degradantes, além de mencionar o trabalho forçado. No entanto, permite exceções ao trabalho forçado para sujeitos presos ou em liberdade condicional, desde que não viole a dignidade do presidiário. Esse pacto destaca a necessidade de ressocialização do condenado (BRASIL, 1992a).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) de 1966 reconhece o direito ao trabalho, com ênfase na livre escolha e na remuneração justa. Ele também destaca a importância das condições de trabalho adequadas, da segurança e da limitação da jornada, bem como da igualdade de remuneração (BRASIL, 1992b).

A Convenção Suplementar sobre a Abolição de Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura de 1956 reforça a proibição da escravidão e da servidão, sem exceções, mesmo para indivíduos condenados (BRASIL, 1996).

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) de 1969 estabelece o direito à integridade pessoal e proíbe a tortura, penas cruéis e degradantes. No entanto, assim como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, permite o trabalho forçado em certos casos, desde que não viole a dignidade e a capacidade do preso (BRASIL, 1992c). No Brasil, a CRFB/88 proíbe expressamente o trabalho forçado como forma de pena para crimes, tornando inaceitável que leis infraconstitucionais estabeleçam essa prática como punição (BRASIL, 1988).

A Convenção contra Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanas ou Degradantes de 1984 destaca a proibição absoluta da tortura e de tratamentos cruéis, reforçando a necessidade de proteção da dignidade dos presos, inclusive durante o trabalho (BRASIL, 1991).

As Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Presos, também conhecidas como Regras de Mandela, oferecem diretrizes específicas para as atividades laborais dos encarcerados, enfatizando a importância do trabalho como parte do processo de ressocialização. Elas proíbem o trabalho forçado, garantem uma jornada de trabalho justa e estabelecem a remuneração equitativa dos presos (CNJ, 2016b).

Por fim, as Regras das Nações Unidas para o Tratamento de Mulheres Presas e Medidas não Privativas de Liberdade para Mulheres Infratoras (Regras de Bangkok) complementam as Regras de Mandela, enfocando as necessidades específicas das mulheres presas, como a acessibilidade a programas de trabalho que considerem as questões de gênero (CNJ, 2016a).

No cenário internacional, esses documentos estabelecem um arcabouço de proteção dos direitos dos presos, garantindo a dignidade e a ressocialização, ao mesmo tempo em

que proíbem práticas cruéis e desumanas. No entanto, é importante ressaltar que nenhum desses tratados estabelecem um rol preciso de direitos mínimos a serem garantidos aos detentos que laboram em prol da proteção da dignidade humana que prescrevem.

No âmbito interno, o Brasil também deve considerar essas normas internacionais ao regulamentar o trabalho nos presídios e proteger os direitos dos presos trabalhadores. Nesse contexto, é válido reiterar que a CRFB/88 reconhece o trabalho como um direito social e fundamental, e, portanto, que é dever do Estado assegurar oportunidades de emprego sem discriminação, de acordo com os princípios da igualdade (BRASIL, 1998).

A Constituição também estabelece um rol de direitos trabalhistas no artigo 7º, que inclui proteção contra demissão arbitrária, salário mínimo digno, décimo terceiro salário, remuneração extra para trabalho noturno, limitação da jornada de trabalho, repouso remunerado aos domingos, pagamento de horas extras, férias remuneradas, licença à gestante, aviso prévio proporcional, normas de saúde, segurança no trabalho, entre outros direitos (BRASIL, 1988).

No entanto, tais disposições constitucionais não parecem se aplicar a todas as formas de trabalho, em especial, aos trabalhadores encarcerados. Isto porque a LEP veda a aplicação da CLT ao vínculo estabelecido com o condenado. Segundo a exposição de motivos da LEP, essa vedação decorre do fato de o encarcerado ter perdido a liberdade de firmar contratos (BRASIL, 1984).

Em razão disso, o mencionado diploma é um dos principais instrumentos legais que regulamentam o trabalho dos presos. Ela estabelece que o Estado deve promover a inclusão social dos detentos ao longo de suas penas, proporcionando formação profissional por meio do trabalho. A assistência aos egressos do sistema prisional também é garantida, incluindo alojamento, alimentação e apoio para a inclusão social (BRASIL, 1984).

A LEP ainda prevê benefícios para os presos que trabalham, como a remição de pena, que permite a redução da pena em um dia a cada três dias de trabalho. A falta de oportunidades de trabalho no sistema prisional pode ser considerada um descumprimento do dever do Estado de manter as prisões sob controle adequado (BRASIL, 1984).

O trabalho no cárcere não deve ser visto apenas como uma punição, mas como uma forma de respeitar a dignidade humana, proporcionar educação, produtividade e inclusão social. Além disso, o trabalho remunerado pode contribuir para o sustento das famílias dos presos, indenizar vítimas e o Estado, e permitir a formação de um pecúlio para o futuro (BRASIL, 1984).

Em razão disso, determina, no artigo 28, o direito ao trabalho para o sujeito encarcerado, salientando que as atividades devem ser desenvolvidas de forma a preservar a dignidade humana do preso. Por outro lado, possibilita que o trabalho seja remunerado abaixo do mínimo legal, isto é, estabelece um piso salarial de $\frac{1}{4}$ do salário-mínimo. Além disso, não estabelece quais os direitos mínimos a serem garantidos em prol de assegurar, ao preso que trabalha no sistema carcerário, o trabalho em condições dignas (BRASIL, 1984).

Nesse contexto, os apenados sofrem com uma carência legislativa. Surge, em decorrência disso, o risco de que muitos presos suportem a ausência de oportunidade de trabalho dentro das penitenciárias, impossibilitando que percebam inúmeros benefícios

que decorrem das atividades laborais. Ademais, outros, ocupam vagas de trabalho, mas estão realizando suas atividades em condições violadoras Direitos Humanos e fundamentais.

É bem verdade que alguns estados da federação avançaram e regulamentaram o trabalho dos condenados por meio de projetos de gestão de mão de obra carcerária. Todavia, o que se observa é que, em decorrência da ausência de parâmetros estabelecidos legalmente, muitos presos estão à mercê de políticas públicas demasiadamente econômicas, com possibilidade real de afronta dignidade humana.

Há de se destacar que, conforme as lições de Rodrigues (2011), o Estado Democrático de Direito atribui ao Estado o dever de atuar positivamente para efetivar os direitos fundamentais, de modo que o Poder do Estado existe em função do homem e só se justifica se faz concretizar os valores fundamentais da República.

Com isso, é possível concluir que o Estado, como agente garantidor da dignidade humana na vida de todos, tem o dever constitucional de criar as condições necessárias para que sejam removidos quaisquer empecilhos que impeçam ou dificultem o trabalho em condições que respeitem a dignidade dos encarcerados.

Nesse contexto, torna-se essencial estabelecer um conjunto abrangente de garantias que englobe não apenas o direito ao trabalho profissionalizante, mas também a liberdade de escolher uma ocupação, com o objetivo de criar um ambiente de trabalho digno dentro do sistema prisional. Isso é fundamental para evitar qualquer forma de exploração indevida dos detentos, alinhando-se tanto com princípios internacionais quanto com diretrizes nacionais.

Além disso, é de extrema importância assegurar que o ambiente de trabalho dentro das prisões seja equilibrado e propício para preservar a saúde física e mental dos indivíduos encarcerados, em total conformidade com os princípios e normas estabelecidos tanto em âmbito internacional quanto nacional.

A questão da remuneração justa desempenha um papel central na manutenção da dignidade no contexto laboral dentro das prisões. Essa remuneração deve ser calculada de forma a atender às necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores, além de cumprir um papel compensatório. Além disso, é imprescindível que as condições de trabalho sejam justas, incluindo uma jornada de trabalho adequada e a garantia de intervalos suficientes para descanso e alimentação, bem como a concessão de um período de repouso semanal remunerado.

Não se pode perder de vista que o trabalho em condições indignas pode representar uma resignificação da escravidão, sendo recriminado por todo o arcabouço jurídico nacional e internacional, não podendo excepcionar mesmo aos criminosos condenados, tornam-se necessárias políticas públicas para fazer cessar as violações a direitos humanos de fundamentais de grande parte dos sujeitos presos que trabalham.

Sabe-se, contudo, que a implementação de uma política pública requer que, previamente, o tema passe a compor a agenda governamental (SECCHI, 2016). Ou seja, que ele entre na lista de problemas para os quais os governantes e indivíduos a eles ligados dedicam atenção, destaca Kingdon (2006).

Dentre os atores capazes de influenciar na definição da agenda e na formulação de políticas públicas, tem-se participantes “visíveis e invisíveis”. Os primeiros incluem o presidente e os seus assessores de alto escalão, importantes membros do Congresso, a mídia, bem como atores relacionados ao processo eleitoral, como os partidos políticos.

Já entre os participantes invisíveis têm-se os acadêmicos e burocratas de carreira (KINGDON, 2006).

Desse modo, o Poder Legislativo federal, formado pelos Senadores e Deputados, é um ator capaz de influenciar fortemente a agenda e a especificação de alternativas de políticas públicas, com autoridade legal de formulação de Projetos de Lei para os temas em foco.

Uma vez observada a carência de legislação específica para delimitar os parâmetros necessários para garantir trabalho digno, o Poder Legislativo assume um papel de destaque para formular leis que possam estabelecer os parâmetros mínimos a serem respeitados em prol da dignidade humana do indivíduo trabalhador. Assim, os políticos investidos no Legislativo possuem legitimidade para propor e fazer acontecer políticas públicas de grande impacto social, possuindo acesso privilegiado às esferas de poder estatal (KINGDON, 2006).

Nesse contexto, entende-se importante pesquisar sobre a atuação do Poder Legislativo federal na construção de políticas públicas sobre o trabalho de pessoas presas, como faz a seção a seguir.

2 OS PROJETOS DE LEI APRESENTADOS NO CONGRESSO NACIONAL ENTRE 2018 E 2021 SOBRE O TRABALHO DO PRESO

O Congresso Nacional possui uma enorme importância para a construção de políticas públicas que envolvem a gestão do labor dentro do sistema carcerário brasileiro. Os projetos dos parlamentares podem exercer um duplo papel: a inclusão do problema na agenda governamental e, se aprovados, tornarem-se políticas públicas capazes de estabelecer os parâmetros para que sejam garantidos os direitos mínimos em prol do trabalho digno.

Nesse sentido, torna-se relevante conhecer as propostas elaboradas pelos parlamentares brasileiros com o objetivo de regular as atividades laborais dos detentos, uma que pouco se conhece sobre a natureza e o conteúdo dos projetos de lei sobre a temática.

2.1 Metodologia

Em 08 de maio de 2021 foram realizadas consultas no Portal do Congresso Nacional³, com o uso das palavras-chave “trabalho do preso”, na coleção “Projetos e Matérias - Proposições” e do tipo “PL - Projeto de Lei”, tendo sido encontrados 282 resultados.

Em vista de garantir a exequibilidade da pesquisa, optou-se por delimitar o período da busca dos Projetos de Lei sobre o trabalho do preso apresentados ao Congresso Nacional entre os anos de 2018 e 2021 e, com isso, foram obtidos 60 resultados. Contudo, após a leitura das ementas das proposições, foi constatou-se que apenas 19 tratavam realmente sobre o trabalho dos presos, a saber: PL 9556/2018, PL 9934/2018, PL 9646/2018, PL 9525/2018, PL 9896/2018, PL 10628/2018, PL 10487/2018, PL 10698/2018, PL 10142/2018, PL 11054/2018, PL 328/2019, PL 2094/2019, PL

³ O endereço eletrônico de busca do Congresso Nacional <<https://www6g.senado.leg.br/busca-congresso/>>

3668/2019, PL 4653/2019, PL 5054/2019, PL 5427/2019, PL 5802/2019, PL 2210/2020 e PL 5522/2020.

Esses Projetos foram sistematizados por sua caracterização e por seu conteúdo. Na caracterização analisou-se: 1) a origem da proposição; e 2) o período de apresentação das proposições. No que tange ao conteúdo das propostas, foram definidas 14 seguintes categorias: 1) Proposta de regulamentar a natureza compensatória do salário do sujeito preso; 2) Proposta de não remunerar do trabalho do preso; 3) Proposta de remunerar abaixo do mínimo legal; 4) Proposta de regulamentar o desenvolvimento da atividade laboral do detento; 5) Proposta de regulamentar a remição de pena atrelada ao trabalho; 6) Proposta de tornar obrigatórias as oficinas e os ambientes destinados ao trabalho do preso; 7) Proposta de tornar obrigatório o trabalho no cárcere; 8) Proposta de tornar falta grave a não realização da atividade laborativa pelo preso; 9) Proposta de condicionar benefícios à realização de atividades laborativas pelo detento; 10) Proposta de criar incentivos para contratação por empresas privadas de preso e regressos do sistema prisional; 11) Proposta de estabelecer a inaplicabilidade da CLT aos apenados trabalhadores; 12) Proposta de estabelecer a possibilidade de empresas privadas criarem unidades no presídio; 13) Proposta de garantir o salário no mínimo legal aos detentos que trabalham e 14) Proposta de garantir a aplicação da CLT aos apenados que laboram.

2.2 Resultados e discussão

Nessa seção efetua-se uma caracterização dos Projetos de Lei quanto à origem e ao período de apresentação. Em seguida, efetua-se uma análise do conteúdo das propostas.

2.2.1 Caracterização dos Projetos de Lei quanto à origem e ao período de apresentação

Quanto à origem, a maioria desses projetos foram propostos pela Câmara dos Deputados, correspondendo a aproximadamente 89,47%, sendo um total de 17 projetos de lei. Por outro lado, somente 2 (10,52%) desses projetos foram apresentados pelo Senado Federal.

No que tange ao período de apresentação das propostas, constatou-se que quase metade foi apresentada em 2018, totalizando 10 propostas (52,63%). Em 2019 foram apresentados 7 Projetos de Lei sobre o tema, isto é, cerca de 36,84%. Esse quantitativo diminuiu em 2020, quando foram apresentados somente 2 projetos (10,52%). Já em 2021 não houve a proposição de nenhum projeto para regulamentar o trabalho no sistema carcerário.

2.2.2 Conteúdo das propostas

Os Projetos de Lei que propõem algum tipo de regulamentação ao trabalho realizado pelos apenados, apresentados durante o período de 2018 a 2021, estão organizados na tabela 1, conforme o conteúdo das propostas.

Tabela 1 - Conteúdo dos Projetos de Lei apresentados no Congresso Nacional entre 2018 e 2021 propondo regulamentação ao trabalho dos detentos

PROPOSTA	NÚMERO DO PROJETO DE LEI	QUANTIDADE	PORCENTAGEM
Regulamentar a natureza compensatória do salário do sujeito preso	PL 9556/2018, PL 9934/2018, PL 9646/2018, PL 9525/2018, PL 3668/2019, PL 10628/2018, PL 2094/2019 e PL 2210/2020	8	42,1%
Não remunerar o trabalho do preso	PL 9556/2018 e PL 9646/2018	2	10,5%
Remunerar abaixo do mínimo legal	PL 9556/2018 e PL 9646/2018	2	10,5%
Regulamentar o desenvolvimento da atividade laboral do detento	PL 9556/2018, PL 9646/2018, PL 10487/2018, PL 10628/2018, PL 5522/2020, PL 11054/2018 e PL 5054/2019	7	36,8%
Regulamentar a remição de pena atrelada ao trabalho	PL 9556/2018, PL 9646/2018 e PL 328/2019	3	15,7%
Tornar obrigatórias as oficinas e os ambientes destinados ao trabalho do preso.	PL 10698/2018 e PL 9896/2018	2	10,5%
Tornar obrigatório o trabalho no cárcere	PL 9934/2018	1	5,2%
Tornar falta grave a não realização da atividade laborativa pelo preso	PL 10628/2018	1	5,2%
Condicionar benefícios a realização de atividades laborativas pelo detento	PL 10628/2018, PL 2094/2019 e PL 5802/2019	3	15,7%
Criar incentivos para contratação por empresas privadas de preso e regressos do sistema prisional	PL 4653/2019	1	5,2%
Estabelecer a inaplicabilidade da CLT aos apenados trabalhadores	PL 5427/2019	1	5,2%

Estabelecer a possibilidade de empresas privadas criarem unidades no presídio	PL 5054/2019	1	5,2%
Garantir o salário no mínimo legal aos detentos que trabalham	PL 10142/2018, PL 2094/2019 e PL 5054/2019.	3	15,7%
Garantir a aplicação da CLT aos apenados que laboram	PL 10142/2018	1	5,26%

Fonte: elaborado pelas autoras, a partir dos dados coletados no Congresso Nacional

Observa-se, assim, que os Projetos de Lei versavam sobre quatorze conteúdos distintos, a seguir caracterizados.

a) Proposta de regulamentar a natureza compensatória do salário do sujeito preso

Oito Projetos de Lei apresentavam propostas para a regulamentação da ordem prioritária de compensação da remuneração auferida pelos detentos e proporção de rateio desse salário, dando ao trabalho dos encarcerados uma natureza remuneratória e compensatória.

Importante ressaltar que o artigo 29 da Lei de Execução Penal já determina que o trabalho no sistema carcerário deve ser de natureza remuneratória e compensatória, devendo atender à indenização dos danos causados pelo crime, desde que determinados judicialmente e não reparados por outros meios; à assistência à família; a pequenas despesas pessoais; e ao ressarcimento ao Estado das despesas realizadas com a manutenção do condenado, em ordem de prioridade e proporção que deve ser fixada.

Desse modo, o PL 9556/2018 propõe uma ordem de prioridade para que sejam atendidas as compensações acima, mas exclui o atendimento a despesas pessoais. Estabelece, ainda, que 15% da remuneração de detento trabalhador seja destinada a custear as despesas do Estado com a manutenção do apenado, mas acrescenta que pode ser dirigido também a melhorias no sistema penitenciário.

O PL 9934/2018 igualmente visa estabelecer uma ordem prioritária, mas, diferentemente da anteriormente citada, permite que uma parcela do salário seja destinada a despesas pessoais do detento, se atendidas as demais compensações. Propõe, adicionalmente, que o Estado possa realizar um elevado desconto de 80% no salário do preso para indenizar as despesas destinadas à manutenção do detento.

No que se refere ao PL 9646/2018, constata-se que tem por objetivo estabelecer a ordem de prioridades das compensações determinadas pela LEP, bem como propõe que 25% dessa remuneração seja destinada ao Estado para ressarcir das despesas com o condenado, podendo também ser designada a melhorias no cárcere.

Já o PL 9525/2018 visa tornar obrigatório que o gasto com munição e danos na viatura causados em operações policiais que tiveram como resultado a condenação do

preso sejam ressarcidos mediante parcela da remuneração percebida pelos detentos que realizam atividades laborais.

O PL 3668/2019, por sua vez, propõe que a remuneração do preso deve ser destinada a custear os gastos decorrentes da coleta de material genético que necessitem nos crimes de caráter hediondo ou equiparado.

Por fim, os PL 10628/2018, PL 2094/2019 e PL 2210/2020 também estabelecem ordem de prioridade e proporção para o rateio da remuneração do preso trabalhador, contudo sem propostas relevantes que mereçam ser destacadas para os fins deste estudo.

b) Proposta de não remunerar o trabalho do preso

Apenas dois dos 19 Projetos de Lei analisados, o PL 9556/2018 e o PL 9646/2018, apresentam propostas de tornar o labor do preso não remunerado, quando prestado diretamente ao Estado, como uma maneira de compensar as despesas decorrentes da manutenção do indivíduo encarcerado.

c) Proposta de remunerar abaixo do mínimo legal

A pesquisa mostrou que dois dos Projetos de Lei analisados propõem remuneração abaixo do mínimo legal ao detento que pratica atividades laborativas. O primeiro, PL 9556/2018, tem a proposta de estabelecer que o preso trabalhador seja remunerado em, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) do salário-mínimo quando prestar serviço para empresa privada que esteja realizando obra ou serviços para o Estado. Por outro lado, se o encarcerado presta serviço para empresa privada sem qualquer vínculo com a Administração Pública, a proposta é de que a remuneração seja de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do salário-mínimo.

Nota-se que, em ambos os casos, a proposta visa estabelecer cenários mais desvantajosos para o detento do que o definido atualmente pela LEP, tendo em vista que esse diploma legal estabelece o piso salarial de 75% do salário-mínimo para os encarcerados que trabalham, independente da atividade realizada.

O segundo projeto sobre o tema é o PL 9646/2018, cujo objetivo é manter a previsão estabelecida na LEP, ou seja, a possibilidade de que o preso receba no mínimo $\frac{3}{4}$ do salário-mínimo de remuneração pelo seu labor.

d) Proposta de regulamentar o desenvolvimento da atividade laboral do detento

Os PL 9556/2018, PL 9646/2018, PL 10487/2018, PL 10628/2018, PL 5522/2020, PL 11054/2018 e PL 5054/2019 pretendem estabelecer a regulamentação da atividade em si, atribuindo os deveres das entidades contratantes e do Estado no gerenciamento das atividades laborativas do preso.

Além disso, estes sete Projetos regulamentam a realização do trabalho externo, em obras e serviços realizados em entidades privadas, como o limite de presos por obra, por exemplo, além de tratar do trabalho do preso provisório e do preso que foi condenado por tráfico de drogas.

e) Proposta de regulamentar a remição de pena atrelada ao trabalho

Atualmente, o artigo 126 da LEP oferece aos detentos o benefício da remição de pena. No que se refere à remição pela realização de atividades laborais, o §1º, II do mesmo artigo determina que o preso pode remir 1 (um) dia de pena a cada 3 (três) dias trabalhados.

A pesquisa mostrou que três Projetos de Lei visam propor novos parâmetros para remição da pena. O PL 9556/2018 e o PL 9646/2018 têm por objetivo reduzir, em alguns casos, os dias que o detento precisa trabalhar para remir 1 (um) dia de pena. De acordo com as propostas, a cada 2 (dois) dias de labor não remunerado prestado à Administração Pública, o apenado estaria com 1 (um) dia de pena remido.

O PL 328/2019, por sua vez, propõe que quando o sujeito realizar trabalho voluntário diretamente à Administração Pública, a remição estabelecida na Lei de Execução Penal deverá contar em dobro.

f) Proposta de tornar obrigatórias as oficinas e os ambientes destinados ao trabalho do preso

Foi possível verificar que somente dois PL focam na obrigatoriedade de garantir oportunidade de trabalho dentro do sistema carcerário. O PL 10698/2018 propõe que se torne obrigatória a construção de oficinas de trabalho, bem como exista um percentual mínimo de detentos trabalhando.

Do mesmo modo, constatou-se que o PL 9896/2018 propõe igualmente a obrigatoriedade de que os estabelecimentos penitenciários tenham local específico destinado ao trabalho interno.

g) Tornar obrigatório o trabalho no cárcere

Apenas um PL tem por objetivo tornar o trabalho do sujeito condenado obrigatório. É nesse sentido a proposta do PL 9934/2018, que propõe, ainda, que o detento que se recusar a realizar atividades laborativas para custear sua manutenção deve ter seu débito inscrito na Dívida Ativa.

h) Proposta de tornar falta grave a não realização da atividade laborativa pelo preso

O PL 10628/2018 traz como proposta estabelecer que seja considerada falta grave a não realização de atividades laborais pelos detentos dentro do sistema prisional, tendo a possibilidade de realizá-lo.

i) Proposta de condicionar benefícios a realização de atividades laborativas pelo detento

Dois Projetos, o PL 10628/2018 e o PL 2094/2019, propõem condicionar a progressão de regime à prática de atividade laboral quando o detento tem a possibilidade de realizá-lo. Já o PL 5802/2019 visa condicionar o direito ao auxílio-

reclusão, aos detentos em regime fechado, à realização de atividades laborais dentro do sistema penal.

j) Proposta de criação de incentivos para contratação por empresas privadas de preso e regressos do sistema prisional

A pesquisa constatou que somente o PL 4653/2019 visa estabelecer estímulos às empresas privadas que realizarem a contratação de presos e/ou egressos do sistema penitenciário, com o objetivo de incentivar a criação de vagas de trabalho e a ressocialização de condenados e egressos.

k) Proposta de estabelecer a inaplicabilidade da CLT aos apenados trabalhadores

A proposta do PL 5427/2019 é que, estando o sujeito no regime fechado, semiaberto ou aberto, deve ser vedada a aplicação da CLT às atividades laborativas exercidas pelos sujeitos apenados.

l) Proposta de estabelecer a possibilidade de empresas privadas criarem unidades no presídio

Uma das propostas do PL 5054/2019 é possibilitar que empresas privadas, em parceria com a Administração Pública, criem unidades de trabalho, sem limites de vaga para presos em regime fechado e semiaberto, dentro do sistema prisional para criação de postos de trabalho para os detentos que desejam laborar.

m) Proposta de garantir o salário no mínimo legal aos detentos que trabalham

Apenas três Projetos de Lei trazem a proposta de alterar a LEP com o objetivo de que se torne vedada a remuneração abaixo do valor do salário-mínimo aos detentos, a saber: os PL 10142/2018, PL 2094/2019 e PL 5054/2019.

n) Proposta de garantir a aplicação da CLT aos apenados que laboram

Dentre os 19 Projetos de Lei analisados, constatou-se que somente o PL 10142/2018 propunha alterar a disposição da LEP para garantir, aos detentos que preencham os requisitos da relação de emprego, tenha o seu vínculo empregatício reconhecido e protegido pelo manto da CLT.

2.2.3 Reflexões sobre o conteúdo dos Projetos de Lei e as políticas públicas propostas para a regulamentação do trabalho dentro do sistema carcerário

A análise dos dados mostra que, apesar de existente um total de 19 Projetos de Lei propostos ao Congresso Nacional com o objetivo de regulamentar o trabalho dentro do sistema carcerário, uma quantidade muito pequena possuía o objetivo de garantir a oportunidade de trabalho dentro do sistema penal e estabelecer

parâmetros para que ele seja desempenhado em condições que preservem a dignidade humana, senão vejamos.

Verificou-se que somente 4 dos projetos (21%) propuseram (i) a obrigatoriedade de oficinas e ambientes destinados ao trabalho do preso, (ii) a criação de incentivos para a contratação por empresa privada de presos e egressos do sistema prisional, e (iii) a possibilidade de empresas privadas criarem unidades no presídio. Ou seja, foram poucos os que visavam criar alternativas e ferramentas para a garantia de vagas de trabalho no cárcere. Além disso, conseqüentemente, foram os únicos que objetivaram possibilitar que os encarcerados consigam se beneficiar da progressão de regime e remição de pena pelo trabalho, ambos direitos que aproximam os apenados do direito constitucional à liberdade.

Outra conclusão decorrente da análise dos projetos é que poucos estavam preocupados com a garantia de direitos mínimos em prol da dignidade humana dos sujeitos encarcerados, buscando influenciar a agenda e elaborar políticas públicas nesse sentido, uma vez que somente 4 projetos visavam estabelecer (i) a garantia do direito ao salário-mínimo e (ii) a aplicabilidade da CLT às relações de trabalho no sistema penitenciário.

Também é importante destacar que apenas um PL possui uma abordagem um pouco mais ampla sobre os direitos mínimos a serem garantidos aos trabalhadores encarcerados em prol de sua dignidade, abordando direitos além do salário-mínimo: o Projeto de Lei que propôs a aplicabilidade da CLT nas relações de labor dos presos.

Diante do panorama descrito, o que se observa, analisando os PL que visam de algum modo regulamentar o trabalho dentro do sistema carcerário, é que os parlamentares, na grande maioria, parecem ignorar a necessidade de garantir direitos mínimos aos presos que realizam atividades laborais. Além disso, os poucos que se atentam para tal questão, em geral, são demasiadamente econômicos nas proposições.

É imperativo estabelecer um conjunto de garantias que inclua o direito ao trabalho profissionalizante e a liberdade de escolha de ocupação, visando promover condições de trabalho dignas no sistema prisional e evitar a exploração inadequada dos trabalhadores. Além disso, é de suma importância garantir um ambiente de trabalho equilibrado para preservar a saúde física e mental dos detentos, em conformidade com princípios tanto internacionais quanto nacionais.

O direito a uma remuneração justa desempenha um papel essencial na garantia da dignidade no ambiente de trabalho dentro das prisões, atendendo às necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores. Adicionalmente, é fundamental respeitar as condições laborais justas, observando uma jornada de trabalho adequada e proporcionando intervalos adequados para descanso, alimentação e um período de repouso semanal remunerado.

Com isso, os projetos se tornam incapazes de influenciar de forma positiva na agenda governamental para a formulação de políticas públicas que visem resguardar a dignidade do preso trabalhador. Além disso, cumpre destacar que, se fossem aprovadas, é evidente que não seriam políticas públicas capazes de estabelecer os parâmetros necessários para estabelecer o trabalho em condições dignas no cárcere.

Isso demonstra que, mesmo sendo um ator que possui um enorme poder de influenciar nas agendas governamentais, bem como capacidade de elaborar alternativas e políticas públicas para solucionar a problemática abalizada - que decorre de uma

carência legislativa –, o Poder Legislativo parece não possuir interesse em atingir esses objetivos, considerando o conteúdo dos PL apresentados nos anos em foco.

O que se observou foi que a maioria das proposições tem por finalidade influenciar a agenda governamental e propor alternativas que suprimem os direitos mínimos necessários à concretização da dignidade humana, bem como sugerem colocar o detento trabalhador em condições de labor ainda piores do que a atualmente regulamentada pela LEP.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo mostrou que o Poder Legislativo exerce uma forte influência na agenda de políticas públicas do país, podendo contribuir na elaboração de alternativas e na concretização de soluções que possibilitem o trabalho dos encarcerados com observância da proteção de direitos mínimos necessários à dignidade. Como argumentado, não pode o sujeito, apesar de se encontrar privado da sua liberdade, ter suprimido seu direito constitucional ao trabalho digno suprimido, conforme estabelecem o CP e a LEP.

Porém, em decorrência de uma ausência legislativa específica para o trabalho dentro do sistema carcerário, muitos apenados estão ao alvedrio de condições de labor que violam a dignidade humana.

O estudo dos Projetos de Lei apresentados ao Congresso Nacional entre os anos de 2018 e 2021 revelou que esses são, em grande maioria, omissos sobre os direitos mínimos necessários à garantia do trabalho em condições que respeitem a dignidade humana dos encarcerados.

Apesar de existir uma pequena quantidade de proposições legislativas que abordam a garantia de direitos mínimos em prol do labor digno, a análise do conteúdo dos PL revelou que eles se mostram, em geral, pouco capazes de influenciar positivamente na agenda governamental e não criam alternativas para o problema em foco.

Verificou-se, ainda, que o interesse de muitos parlamentares é criar políticas públicas no sentido oposto ao necessário para assegurar o trabalho em condições dignas, uma vez que parte expressiva dos projetos visava suprimir direitos mínimos e, ainda, submeter ao detento a condições de trabalho degradantes.

Com isso, ao invés de cumprir o dever de respeito à dignidade da pessoa humana, esses Projetos de Lei não estão atentos às expressas previsões do ordenamento jurídico nacional e internacional, elaborando propostas que não observam as lições doutrinárias sobre os direitos mínimos necessários em prol do Trabalho Decente.

Deve-se buscar um conjunto de garantias, como o direito ao trabalho profissionalizante e a liberdade de escolha de trabalho, que promovam o trabalho digno no sistema prisional, afastando a exploração precária do trabalhador. Além disso, é fundamental garantir um ambiente de trabalho equilibrado para preservar a integridade física e mental dos detentos, conforme preceitos internacionais e nacionais. O direito a uma remuneração justa é crucial para assegurar a dignidade no ambiente de trabalho prisional, atendendo às necessidades pessoais e familiares. Além disso, é necessário respeitar as condições justas de trabalho, a jornada de trabalho adequada, os intervalos para descanso, alimentação e repouso semanal remunerado. O objetivo deve ser garantir a dignidade humana do preso que labora, conforme amplamente disposto nos diplomas nacionais e internacionais.

Dessa forma, conclui-se, com base na análise dos PL selecionados, que a atuação do Poder Legislativo tem sido, em grande maioria, no sentido de influenciar as agendas governamentais e elaborar alternativas para suprimir ou reduzir os direitos mínimos necessários ao trabalho digno no cárcere, aproximar os detentos de condições degradantes de labor.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de Outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 1 nov. 2010.

BRASIL. **Decreto nº 40, de 15 de fevereiro de 1991**. Atos Internacionais. Promulga a Convenção Contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0040.htm. Acesso em: 21 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1996**. Atos Internacionais. Promulga e Convenção sobre Escravidão de 1926 emendada pelo Protocolo de 1953 e a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravidão de 1956. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1966/D58563.html. Acesso em: 21 ago.2022.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992a**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 21 ago.2022.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992b**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 21 ago.2022.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992c**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 21 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 2 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 9556, de 2018**. Altera a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984, que “institui a Lei de Execução Penal”, para dispor sobre nova regulamentação do trabalho do preso condenado para fins de ressarcimento do Estado pelas despesas realizadas com a manutenção do condenado, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0dc9us5a6d1s8cbbw7jtifi7921947122.node0?codteor=1639823&filename=PL+9556/2018. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 9934/2018**. Altera a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984, que “Institui a Lei de Execução Penal”, para evidenciar a obrigatoriedade do trabalho do preso e estabelecer nova ordem na prioridade da utilização da remuneração do preso e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1648377&filename=PL+9934/2018. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 9646/2018**. Altera a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984, que “Institui a Lei de Execução Penal”, para prever nova regulamentação do trabalho obrigatório prestado pelo preso, bem como destinar 25% do salário do apenado para fins de ressarcimento do Estado pelas despesas realizadas com sua manutenção e dá outras providências. Brasília: câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1641806&filename=PL+9646/2018. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 9525/2018**. Altera à Lei no 7.210, de 11 de julho de 1984, que Institui a Lei de Execução Penal, para determinar que o condenado a pena restritiva de liberdade, ou o preso provisório, ressarcirá o Estado pelos eventuais gastos com munição e reparação de danos em viaturas utilizadas na ação policial que acarretou sua condenação. Brasília: câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1639516&filename=PL+9525/2018. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 9896/2018**. Altera a redação do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940) e da Lei de Execuções Penais (Lei 7.210 de 11 de julho de 1984), dispondo sobre o regime de cumprimento de pena, dentre outras providências. Brasília: câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1647757&filename=PL+9896/2018. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1676478**. Altera a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 que trata da Execução Penal e dá outras providências. Brasília: câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1676478. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 10698**. Torna obrigatória a construção de oficinas de trabalho e módulos de educação em estabelecimentos penais e institui percentual mínimo de presos estudando ou trabalhando. Brasília: câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1679572&filename=PL+10698/2018. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 10142/2018**. Altera a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 - Lei de Execução Penal - a fim de definir diretrizes, objetivos e outros parâmetros referentes ao trabalho do preso em estabelecimentos prisionais. Brasília: câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1655453&filename=PL+10142/2018. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 11054/2018**. Suprime o regime semiaberto, e dá outras providências. Brasília: câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1695179&filename=PL+11054/2018. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 328/2019**. Altera a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal), para que o condenado possa remir parte do tempo de execução de pena quando o trabalho realizado for não remunerado. Brasília: câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1707247&filename=PL+328/2019. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3668/2019**. Modifica a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal), determinando ao condenado pela prática de crime hediondo ou equiparados a obrigação de se submeter à coleta de material biológico para a obtenção do perfil genético, bem como o dever de custear as respectivas despesas de obtenção e de manutenção de tais informações no banco de dados. Brasília: câmara dos deputados, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1767320&filename=PL+3668/2019. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1729198/2019**. Altera a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1994 e dá outras providências. Brasília: câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1729198. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4653/2019**. Institui o Plano Nacional de Incentivo ao Emprego e Ressocialização de Presos e de Egressos do Sistema Prisional - PINEPE. Brasília: câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7994943&ts=1617887582448&disposition=inline>. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5054/2019**. Altera a Lei de Execuções Penais para criar estímulos à criação de vagas de trabalho para o detento. Brasília: câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1806604&filename=PL+5054/2019. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5427/2019**. Altera o §2º do art. 28 da Lei no 7.210, de 11 de julho de 1984 - Lei de Execução Penal, para estabelecer que o trabalho interno do preso, independentemente do regime de cumprimento de pena, não está sujeito à Legislação Trabalhista. Brasília: câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1818062&filename=PL+5427/2019. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5802/2019**. Altera o art. 80 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para condicionar o pagamento de auxílio-reclusão ao trabalho do preso. Brasília: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1828655&filename=PL+5802/2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1886903/2019**. Altera o art. 29 da Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal), a fim de fixar uma proporção na destinação da remuneração do trabalho realizado pelo preso. Brasília: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1886903. Acesso em: 19 de junho de 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5522/2020**. Altera a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 - Lei de Execução Penal, para especificar as atividades prioritárias a serem realizadas por meio do trabalho externo do condenado. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8914215&ts=1615315309621&disposition=inline>. Acesso em: 19 de junho de 2021.

CAPELLA, Ana Cláudia. **Perspectivas teóricas sobre o processo de formulação de políticas públicas**. In: HOCHMAN, Gilberto; ARRETCHE, Marta; MARQUES, Eduardo (Orgs.). Políticas Públicas no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2007.

CONGRESSO NACIONAL. Sistema de buscas. Disponível em: <https://www6g.senado.leg.br/busca-congresso/>. Acesso em: 8 maio 2021.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Regras de Bangkok: regras das Nações Unidas para o tratamento de mulheres presas e medidas não privativas de liberdade para mulheres infratoras** / Conselho Nacional de Justiça; Coordenação: Luís Geraldo Sant'Ana Lanfredi - Brasília: CNJ, 2016a.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Regras de Mandela: regras mínimas das Nações Unidas para o tratamento de presos** / Conselho Nacional de Justiça; Coordenação: Luís Geraldo Sant'Ana Lanfredi - Brasília: CNJ, 2016b.

KINGDON, John. **Como chega a hora de uma ideia? e Juntando as coisas**. In: SARAVIA, Enrique; FERRAREZI, Elisabete. (Org.). Políticas públicas. Coletânea. Vol. 1, ENAP, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. 4ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2016.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. São Paulo: Cengage Learnig, 2016.

RECEBIDO EM: 29/06/2023

APROVADO EM: 02/10/2023

TRABALHO COMO PRIVILÉGIO

WORK AS A PRIVILEGE

*Emerson Victor Hugo Costa de Sá*¹

*Suzy Elizabeth Cavalcante Koury*²

*Ney Stany Morais Maranhão*³

RESUMO: Estudo de cunho teórico que busca um contraponto às ideias desenvolvidas por John W. Budd no livro “The Thought of Work”. O texto apresenta as variadas concepções propostas pelo autor e, com o fim de contribuir para a multifacetada concepção de trabalho, define-se um novo enfoque. Realiza-se uma abordagem qualitativa e descritiva, com uso da técnica bibliográfica, quanto à discussão de artigos e livros especializados, e da técnica documental, relativamente ao uso de dados oficiais de instituições como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. São expostas as definições de trabalho apresentadas pelo autor sob as perspectivas de maldição, liberdade, mercadoria, cidadania ocupacional, desutilidade, realização pessoal, relação social, cuidado, identidade e serviço. A discussão do trabalho como privilégio representa uma nova proposta, com enfoque na realidade do mercado de trabalho brasileiro. Aborda-se a questão do desemprego e do desalento, a partir de dados oficiais, com o fim de indicar o perfil das pessoas mais atingidas, tendo em vista a desigualdade estrutural e os fatores de interseccionalidade, agravantes da exclusão de indivíduos que reúnem marcadores específicos de diferenciação no acesso ao emprego. Discute-se o papel das políticas públicas na reversão desse quadro, especialmente a necessária implementação da renda básica universal e incondicionada, considerando que a falta de garantia do pleno emprego conduz à aceitação de propostas de labor mais precárias em termos de direitos e condições de trabalho.

¹ Doutor em Direito pela Universidade Federal do Pará. Auditor-Fiscal do Trabalho. Professor de Direito e Processo do Trabalho. Participa dos Grupos de Pesquisa CNPQ “Direitos Humanos na Amazônia”, “Novas formas de trabalho, velhas práticas escravistas” e “Emprego, Subemprego e Políticas Públicas na Amazônia”.

² Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento e do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário do Pará. Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

³ Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Pará. Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPA (Mestrado e Doutorado). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo, com estágio de Doutorado-Sanduiche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma/La Sapienza (Itália). Mestre em Direitos Humanos pela UFPA. Coordenador do Grupo de Pesquisa “Contemporaneidade e Trabalho - GPCONTRAB” (UFPA/CNPQ). Professor convidado de diversas Escolas Judiciais de Tribunais do Trabalho. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira nº 30) e da Academia Paraense de Letras Jurídicas (Cadeira nº 25). Juiz Titular de Vara da Justiça do Trabalho da 8ª Região (TRT-8/PA-AP).

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Desigualdade estrutural; Interseccionalidade.

ABSTRACT: Theoretical study that seeks a counterpoint to the ideas developed by John W. Budd in the book “The Thought of Work”. The text presents the various conceptions proposed by the author and, to contribute to the multifaceted conception of work, a new focus is defined. A qualitative and descriptive approach is carried out, using the bibliographic technique, regarding the discussion of articles and specialized books, and the documentary technique, regarding the use of official data from institutions such as the Institute of Applied Economic Research and the Brazilian Institute of Geography and Statistics. The definitions of work presented by the author are exposed from the perspectives of curse, freedom, merchandise, occupational citizenship, disutility, personal fulfillment, social relationship, care, identity, and service. The discussion of work as a privilege represents a new proposal, focusing on the reality of the Brazilian labor market. The issue of unemployment and discouragement is addressed, based on official data, to indicate the profile of the most affected people, in view of structural inequality and intersectionality factors, aggravating the exclusion of individuals who have specific markers of differentiation in access to employment. The role of public policies in reversing this situation is discussed, especially the necessary implementation of universal and unconditional basic income, considering that the lack of guarantee of full employment leads to the acceptance of more precarious work proposals in terms of rights and working conditions.

KEYWORDS: Labor Law; Structural inequality; Intersectionality.

INTRODUÇÃO

O presente estudo consiste em um trabalho de cunho teórico que busca um contraponto às ideias desenvolvidas por John W. Budd no livro “The Thought of Work” (2011). Sendo assim, ao longo do texto apresentam-se sinteticamente as variadas concepções propostas pelo autor e, com o fim de contribuir para as reflexões a respeito da multifacetada concepção de trabalho, define-se um novo enfoque em relação àqueles difundidos na obra.

Realiza-se, então, uma abordagem qualitativa e descritiva, com uso da técnica bibliográfica, quanto à discussão de artigos e livros especializados, e da técnica documental, relativamente ao uso de dados oficiais de instituições como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Quanto à estrutura, inicia-se com a exposição sumária das definições de trabalho apresentadas pelo autor, que orientarão as discussões desenvolvidas ao longo do texto. Além da introdução e da conclusão, o livro compõe-se de dez capítulos intermediários, cada qual destinado à investigação de diferentes definições de trabalho. O autor analisa o trabalho como maldição, liberdade, mercadoria, cidadania ocupacional, desutilidade, realização pessoal, relação social, cuidado, identidade e serviço. A discussão do trabalho como privilégio representa uma nova proposta às diferentes abordagens promovidas na obra de referência, com enfoque na realidade do mercado de trabalho brasileiro.

Em seguida, aborda-se a questão do desemprego e do desalento, a partir de dados oficiais, com o fim de indicar o perfil das pessoas mais atingidas. A discussão dos elevados níveis de desocupação compreende, notadamente, a desigualdade estrutural e os fatores de interseccionalidade, agravantes da exclusão de indivíduos que reúnem marcadores específicos de diferenciação no acesso ao emprego. Esses conceitos estão presentes, por exemplo, em condenações brasileiras pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), quanto a situações de trabalho escravo e trabalho infantil. Analisa-se, então, a realidade excludente do mercado de trabalho, quanto a uma parcela significativa da população, relegada à precariedade.

Por fim, discute-se o papel das políticas públicas na reversão desse quadro. Nesse ponto, trata-se a necessidade de promoção da dignidade no trabalho, a partir da geração de oportunidades, da garantia de direitos fundamentais, do fortalecimento das instituições públicas e do reforço ao sistema de proteção social. Aponta-se, em especial, a implementação da renda básica universal e incondicionada, no futuro, e da renda mínima garantida às parcelas mais suscetíveis aos riscos econômicos decorrentes do quadro de desocupação, no presente. O texto pauta-se pela ideia de que a falta de garantia do pleno emprego conduz à aceitação de propostas de labor mais precárias em termos de direitos e condições de trabalho.

1 AS DIFERENTES CONCEPÇÕES DE TRABALHO NA OBRA DE JOHN W. BUDD

O que é trabalho? Apenas um fardo a ser tolerado ou algo mais significativo? Envolve o senso de identidade e autovalor de alguém? Isso importa? Ao apresentar dez diferentes visões sobre o trabalho, Budd desafia essas e outras reflexões, a partir de conteúdos desenvolvidos nas ciências sociais e humanas.

Ao expor as variadas formas de conceituação do trabalho, o livro expõe sua natureza abrangente e reforça a fundamental importância para a experiência humana. O desempenho do trabalho compreende os aspectos biológico, psicológico, econômico, social, político e outras tantas facetas que dificultam a formação de um conceito que abranja todas essas nuances. Uma conclusão é certa: o trabalho importa e ainda ocupa uma posição de centralidade na sociedade.

Na medida em que desenvolve essas distintas visões, Budd abandona as abordagens usuais para tentar entender a natureza e o significado do trabalho por uma abordagem mais ampla. Os conceitos de trabalho não são apenas descritos, mas criticamente refletidos a partir das percepções de liberdade e integração social, formação de identidade, bem-estar, práticas de gestão de pessoas, atuação dos sindicatos e relações entre religiões e ética no trabalho. A obra permite compreender o trabalho diante da sua relevância para a estrutura e as relações sociais.

O autor utiliza-se de uma variedade de disciplinas, com o fim de construir uma estrutura multidisciplinar. A riqueza da obra decorre da abrangência da análise do trabalho, que possui dimensão essencial na experiência humana. Desse modo, a conceituação de trabalho impacta na prática e nas estruturas e desigualdades socioculturais.

Na introdução, Budd define o trabalho de forma ampla como atividade humana proposital, relacionada ao esforço físico ou mental, que não é realizada exclusivamente para o prazer, e que tem valor econômico ou simbólico. Ademais, expõe a natureza evolutiva do trabalho e argumentos em defesa da sua importância.

O primeiro capítulo compreende os desafios à percepção do trabalho como maldição, pois essa atitude impede uma investigação mais profunda sobre o seu significado como instituto essencial à ordem social e à sobrevivência humana. Assim, trabalho seria entendido como um fardo, uma punição. O termo teria origem na palavra *travail*, associada à palavra latina *tripalium*, que descreve um instrumento de tortura. Na Bíblia, há uma dupla visão sobre o trabalho: fardo e bênção. Há encíclicas papais (*Rerum novarum* e *Centesimus annus*) que enfatizam a justiça social e a dignidade dos trabalhadores. O contraponto a essa concepção seria decorrência da consideração de que o trabalho está sob nosso controle, de modo que a sociedade pode escolher como conceituá-lo e estruturá-lo.

No segundo capítulo, Budd examina o trabalho como liberdade, o que serve de base para as conceituações contemporâneas na tradição ocidental. Esta definição lida com a liberdade da natureza e da coerção por parte de outros. A mudança de concepção decorre da maior importância conferida ao indivíduo, no mundo ocidental, o qual exerce o domínio sobre a natureza para atender às necessidades humanas. O autor refere Locke, quanto ao trabalho como fonte da propriedade. Dele decorreria a liberdade de possuir, não apenas os frutos de trabalho (propriedade), mas também de possuir e vender a força de trabalho, no sentido proposto por Marx, ou seja, a capacidade de trabalhar.

No terceiro capítulo, o autor considera a conceituação dominante de trabalho como mercadoria. Segundo essa visão, o labor seria considerado de maneira semelhante a outros bens ou serviços econômicos, sujeito, portanto, a relações de troca. Disso decorre que, nas sociedades capitalistas modernas, trabalho constitui mercadoria. Essa compreensão, de algum modo, desvaloriza outras formas laborais não relacionadas à produção de bens e serviços disponíveis no mercado. Por isso, e em alusão ao parâmetro de dignidade humana, a mercantilização do trabalho deve ser limitada e observar um conteúdo ético mínimo.

O capítulo quatro considera o trabalho como cidadania ocupacional. Essa conceituação o enfatiza como atividade realizada por seres humanos em comunidade. Por essa razão, fazem jus a certos direitos que podem ser obtidos por meio de intervenção institucional. Como o trabalho é realizado por seres humanos, membros de comunidades e sociedades, há padrões de dignidade a serem observados. Há ênfase às qualidades morais do trabalho e reforço ao entendimento de que o trabalho não deve ser considerado mercadoria ou artigo de comércio, nos moldes propugnados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O entendimento oposto agravaria a condição de hipossuficiência do trabalhador, o que resultaria em menos empregos e aumento do poder do empregador. Ainda assim, a garantia de trabalho decente encontra desafios, em razão de retrocessos e da desvalorização de certas formas de configuração e desempenho da atividade laboral, a exemplo do trabalho reprodutivo.

Nos moldes da tradição econômica dominante, o capítulo cinco concentra-se no trabalho como desutilidade. Isso implica dizer que o trabalho é tolerado como instrumento de maximização da utilidade por meio do potencial de viabilizar o consumo e o lazer. Conforme essa concepção, o labor é visto como algo ruim, apenas tolerado por viabilizar a obtenção de bens e serviços que proporcionam prazer. Laborar em busca de compensação reforça a ideia de desutilidade, em razão do enfoque no retorno oferecido para compensar ou contrabalançar o indesejável ato de trabalhar. No entanto, críticos a essa visão consideram o trabalho como fonte de realização humana, para além da redução ao fator monetário e de troca.

No capítulo seis, apresenta-se o trabalho como realização pessoal. Budd ampara-se em estudos da psicologia, e considera que o trabalho satisfaz um conjunto indefinido de necessidades. O labor pode ser uma fonte de realização pessoal, por meio da promoção da saúde física e do bem-estar psicológico, ao satisfazer as necessidades humanas de propósito, realização, domínio, autoestima e valor próprio. Entender o trabalho como realização pessoal não implica desconsiderar as situações de abuso em que há prejuízos em vez de benefícios à saúde obreira. Assim, o fundamento da conceituação do trabalho como realização pessoal consiste, então, em compreender o trabalho como atividade que desperta o funcionamento cognitivo e afetivo, nos aspectos emocional e atitudinal.

O capítulo sete considera o trabalho como relação social, com ênfase nas instituições sociais e nos nichos de poder. Essa visão sugere que o labor continua sendo um fenômeno social, que determina o acesso a recursos e a posição dentro de uma hierarquia social. Logo, o trabalho pode ser conceituado como uma relação social, a partir de três abordagens: de troca social, sendo compreendido como um conjunto de interações pessoais; do papel das instituições sociais, especialmente as normas, na definição das escolhas das atividades e comportamentos; e das hierarquias socialmente construídas e das relações de poder.

No oitavo capítulo, Budd investiga os argumentos de estudiosas feministas, ao tratar do trabalho como cuidado. Como exemplo, trata da ideia de trabalho enraizada em instituições sociais dominantes e nas relações de poder que desvalorizam o “trabalho das mulheres”, ao priorizar o emprego remunerado. O pensamento feminista rejeita a desvalorização do trabalho doméstico, em sentido amplo, e defende uma nova perspectiva da compreensão do labor, que supere parâmetros impostos pela divisão sexual do trabalho, supostamente decorrente de diferenças naturais entre homens e mulheres, não obstante haja mais semelhanças que diferenças nas características físicas e psicológicas associadas a tais gêneros.

Com base em estudos de filosofia, sociologia e psicologia, o capítulo nove examina o trabalho como identidade. Trata do impacto na autocompreensão e no estabelecimento da localização do indivíduo na estrutura social. Desse modo, os efeitos do trabalho sobre a identidade não devem ser ignorados na formulação de políticas, mas devem ser reconhecidos os interesses complexos que as pessoas têm no trabalho e nas respectivas relações.

Por fim, Budd avalia o trabalho como serviço, o que contempla o serviço ao país, à comunidade, à família e a Deus. Essa visão oferece duas abordagens: mudança social positiva; ou, em contraste, serviço que poderia promover interesses elitistas por meio do controle social. Conclui que o trabalho permanece importante como atividade humana, e que as diferentes conceituações geram implicações significativas, que vão desde a organização e o desempenho da economia até as condições de trabalho vivenciadas pela população. Assim, o trabalho poderia ser considerado como serviço voltado ao melhoramento do mundo, mas, ao mesmo tempo, poderia facilitar o controle social e traduzir os interesses das elites.

Budd aprimora a compreensão do trabalho e estimula reflexões críticas. A partir de tais construções teóricas, este estudo propõe-se uma concepção adicional, alinhada com a condição de desemprego e desalento vivenciada por uma expressiva parcela da população brasileira. Por essa razão, refere-se ao trabalho como privilégio, na tentativa de compreensão sobre a experiência humana do labor tendo em perspectiva grupos

excluídos do mercado de trabalho formal, que parece ser o fio condutor da obra com a qual se dialoga.

Analisa-se, então, o trabalho digno a partir de situações laborais invisibilizadas ou precarizadas, decorrentes de questões de interseccionalidade e de desigualdade estrutural.

2 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES REGIONAIS E SOCIAIS E BUSCA DO PLENO EMPREGO: UTOPIA, DESEMPREGO E DESALENTO

A percepção do trabalho como privilégio decorre, dentre outros fatores, da falta de oferta de trabalho para uma significativa parcela da população brasileira, que reúne características próprias. As conceituações de trabalho apresentada por Budd consideram notadamente a forma como a pessoa que trabalha compreende ou vivencia esse fenômeno, mesmo quando trata da crítica feminista à ausência de importância conferida ao trabalho doméstico e reprodutivo.

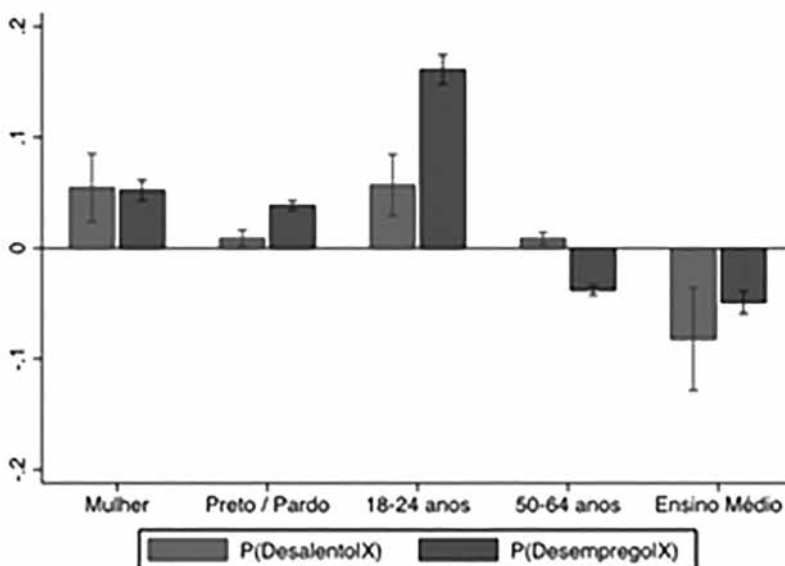
A proposta que ora se desenvolve contempla a percepção do trabalho sob o ponto de vista de quem o busca e não encontra (desempregado), ou que desistiu de procurá-lo (desalentado). De início, indica-se quem são os desalentados no Brasil (IBRE, 2019). Números do terceiro trimestre de 2022 indicam que o contingente de pessoas desalentadas é de 4,3 milhões. Embora tenha havido redução comparativamente ao mesmo período de 2020 (5,9 milhões), ainda é uma quantidade expressiva. No mesmo período, o total de desempregados passou de 14,6 milhões de pessoas no país, em 2020, para 9,5 milhões, em 2022.

Conforme estudo sobre o primeiro período mencionado, as mulheres representam a maioria do total de desalentados no país (55,2%), assim como as pessoas declaradas pretas e pardas (73,0%) e o grupo de 14 a 23 anos de idade (33,5%). O desalento é maior para os grupos menos escolarizados, pois atinge especialmente as pessoas com ensino fundamental incompleto (41,2%), ensino médio completo (25,0%) e ensino médio incompleto (10,8%). Os desalentados estão assim distribuídos nas regiões do país: Nordeste (60,0%), Sudeste (21,5%), Norte (9,9%), Sul (4,9%) e Centro-Oeste (3,9%). As principais razões declaradas pelas pessoas desalentadas compreendem a “falta de trabalho na localidade” (63,0%), “não ter conseguido encontrar um emprego adequado” (19,5%), “ser muito jovem e muito idoso” (9,9%) e “não ter experiência ou a qualificação exigida” (7,7%).

Comparando-se a exposição ao desalento com a probabilidade de desemprego, com base nessas características socioeconômicas centrais (Figura 1), percebe-se que o gênero é similar nas duas situações, mas os demais marcadores são diferentes. Os indivíduos pretos ou pardos, com menos de 25 anos, estão mais sujeitos ao desemprego que ao desalento. Pessoas com mais de 50 anos possuem maior chance de serem desalentados, em comparação à probabilidade de serem desempregados. Enfim, indivíduos com ensino médio completo tem chance menor de exposição ao desalento do que ao desemprego.

De qualquer modo, a radiografia do desalento no país é similar à do desemprego. Esses fenômenos atingem, preponderantemente, jovens, mulheres, pretos ou pardos, com baixa escolaridade, residentes no Nordeste do país e que estão inseridos em tais quadros por motivo de falta de trabalho na localidade.

Figura 1 - Probabilidade condicional de observar o desalento por características socioeconômicas



Fonte: IBRE/FGV com dados da Pnad Contínua - IBGE (2019).

Ao problematizar as questões sociais relacionadas ao contexto laboral brasileiro, busca-se complementar as visões apresentadas por Budd. A ênfase, aqui, é atribuída ao quadro de seletividade no acesso e permanência no mundo do trabalho, compreendida como a relação formal minimamente protegida e em conformidade com o ordenamento jurídico pátrio.

Como explicar que o trabalho é uma maldição, se este mal não está disponível para todos? De que modo se manifesta o trabalho como liberdade, se a muitos não é dada a chance de exercê-lo? Se a realização pessoal é viabilizada pelo trabalho, como os grupos excluídos podem alcançá-la? Como entender o trabalho como cidadania, se o próprio acesso ao labor é excludente? Se o trabalho como cuidado é relevante, por que motivo não atribui a mesma importância e reconhecimento ao labor reprodutivo reservado a uma parcela significativa dos lares afetados pelo desemprego e pelo desalento? Como considerar o trabalho como inutilidade e meio de acesso ao consumo e ao lazer, se não está igualmente disponível? Enfim, é possível afirmar o trabalho como identidade ou serviço, se não é factível para uma grande parcela da população?

Talvez a concepção que melhor explique o panorama de exclusão é a de trabalho como mercadoria, mas não apenas pela perspectiva de oferta e demanda na definição dos salários e qualidade das condições laborais. Assim como o acesso ao mercado de consumo é condicionado pelas possibilidades e limitações que incidem sobre o indivíduo e os bens e serviços à disposição, também o acesso ao mercado de trabalho apresenta barreiras e impõe restrições às pessoas que estão disponíveis para o labor. A falta de demanda, estimulada pela expansão da mecanização e automação, explicaria a abundância na oferta de trabalho em condições justas e equitativas. Resultado disso é

o quadro de precariedade reservado a determinadas parcelas da população, formadas por pessoas que reúnem marcadores de interseccionalidade, que se somam e agravam a exclusão do mercado de trabalho.

É importante consignar que, dentre as principais concepções de racismo existentes (individual, institucional e estrutural), a que mais se alinha à reflexão aqui desenvolvida consiste na estrutural, que tem o racismo como normalidade e pode funcionar como ideologia e/ou prática de naturalização da desigualdade (Almeida, 2018). Nesse sentido, a Corte IDH reconheceu a configuração, no Brasil, de um quadro de desigualdade estrutural no contexto da escravidão contemporânea (Corte IDH, 2016) e do trabalho infantil (Corte IDH, 2020). São fatores de vulnerabilidade que redundam em dificuldades no acesso e na permanência no mercado de trabalho, e no desenvolvimento de outras potencialidades do indivíduo.

A Corte aponta que a conformação de um quadro de discriminação estrutural permite a continuidade da exploração laboral de pessoas marcadas por determinadas condições de diferenciação social, racial e econômica. Esses fatores são definidores do conceito de interseccionalidade, pois é a associação de fatores pessoais e sistêmicos que resulta na existência de precariedade ou falta de acesso ao trabalho. A dificuldade de acesso e permanência no mercado formal reafirma o trabalho como privilégio e estimula a exposição à economia do bico (Stefano, 2016), que reúne pessoas com empregos temporários ou trabalhos isolados, pagos separadamente.

A discriminação estrutural decorre das condições históricas e materiais de construção da vivência de determinados grupos de indivíduos, inseridos em um cenário de sujeição às formas socioeconômicas de controle, em uma posição de marginalidade em que a mobilidade social se encontra limitada pelas barreiras consolidadas. A seu turno, a interseccionalidade resulta da convergência de marcadores de discriminação que moldam suas existências, pois os aspectos de gênero, idade, classe social, raça, escolaridade e localização geográfica estigmatizam e compõem a opressão incidente sobre eles incidentes (LOUREIRO *et al.*, 2020).

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária - entre outros - são interrelacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas. (Collins; Bilge, 2021, p. 15-16).

A função principal da interseccionalidade consiste em auxiliar na percepção de que, em uma dada sociedade e período, “as relações de poder que envolvem raça, classe e gênero, por exemplo, não se manifestam como entidades distintas e mutuamente excludentes” (Collins; Bilge, 2021, p. 16). Na verdade, são categorias que se sobrepõem e funcionam de maneira conjugada, de modo que, apesar de aparentemente invisíveis ou imperceptíveis, esses fatores interseccionais afetam os diferentes aspectos do convívio social. É nesse contexto que se deu a responsabilização do Estado brasileiro perante a Corte IDH quanto ao comportamento omissivo com relação à garantia do direito a condições de trabalho equitativas e satisfatórias, sem discriminação, e ao

direito à igualdade, previstos nos artigos 24 e 26, em relação ao artigo 1.1 da Convenção Americana de Direitos Humanos (Corte IDH, 2020, par. 203).

Em grande medida, o desemprego e o desalento estão associados à vulnerabilidade socioeconômica. A destinação das ocupações precárias aos grupos marginalizados constitui resultado da característica excludente do mercado de trabalho. Logo, são indispensáveis as políticas de proteção das minorias contra a desigualdade e a discriminação. O caminho rumo a novos horizontes passa, inevitavelmente, pela orientação e capacitação profissional que eleve as possibilidades de ingresso e permanência digna no mercado de trabalho.

Para a OIT, as dificuldades de acesso às políticas públicas, especialmente a educação, aumentam a situação de vulnerabilidade socioeconômica dos trabalhadores e, assim, facilitam o aliciamento e a exploração do trabalho. A concepção de exclusão social fora substituída pelo conceito de vulnerabilidade social, sendo esta gradativamente incorporada às questões sociais (Brasil, 2007). O fato de as minorias enfrentarem maior vulnerabilidade socioeconômica decorre de uma estratificação histórica e excludente, que envolve estratégias de exploração consolidadas no tempo, das quais poucos se beneficiam às custas de muitos.

Em um contexto mais amplo, entende-se que a implementação efetiva de políticas públicas voltadas à superação da desigualdade e da exclusão histórica mostra-se fundamental para a transformação de realidades. Essa compreensão alcança todas as atividades e meios em que se desenvolve o trabalho e que demandam a superação das condicionantes e limitações que aprofundam desigualdades.

A redução dos impactos da discriminação estrutural e interseccional depende de ações concretas. Os avanços em termos de direitos sociais, sobretudo o direito ao trabalho digno, demanda a efetivação o dever de proteção e guarda dos direitos fundamentais e humanos prejudicados na limitação do ingresso e da permanência no mercado de trabalho. Se não é possível sonhar com a eliminação da desigualdade e com a garantia do pleno emprego, a indignação e a busca do ideário utópico servem, ao menos, para a conquista de avanços na concretização de direitos da população mais vulnerável.

Nesse sentido, discute-se o dever de redução das desigualdades regionais e sociais e busca do pleno emprego, presente no artigo 170 da Constituição da República de 1988. Essa busca inspira-se na visão de utopia externada pelo jornalista Fernando Birri, citado por Galeano: “A utopia está lá no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos e o horizonte corre dez passos. Por mais que eu caminhe, jamais alcançarei. Para que serve a utopia? Serve para isso: para que eu não deixe de caminhar.” (Galeano, 1993). É esse pensamento utópico que orienta o anseio pela implementação de políticas públicas que potencializem a superação das diferenças no acesso a oportunidades, em especial no tocante ao mercado laboral.

3 DO PRIVILÉGIO À IGUALDADE: POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOÇÃO DA DIGNIDADE NO ACESSO E NA PERMANÊNCIA NO TRABALHO

A superação do quadro de exclusão do mercado de trabalho formal demanda a implementação de políticas públicas associadas à promoção da dignidade no labor. Isso compreende a geração de oportunidades, a garantia de direitos fundamentais, o

fortalecimento das instituições públicas, e o investimento na ampliação das possibilidades de proteção social. A importância dessas medidas restou evidente no contexto da pandemia de Covid-19.

Entende-se que a reflexão sobre o quadro de desigualdade estrutural, de interseccionalidade e de vulnerabilidade socioeconômica conduz à inevitável e urgente implementação de instrumentos de proteção social, com destaque para a renda básica universal e incondicionada. Contemplados na Agenda 2030, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável apontam nesse sentido, pois permitem a realização do compromisso de conjugação de esforços em prol da erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões.

A renda básica universal e incondicionada alinha-se ao que a OIT propugna, na Recomendação n. 202, quanto à proteção social universal. O item 10 desse documento considera que, na concepção e implementação de pisos nacionais de proteção social, os Estados-membros devem: 1) combinar medidas preventivas, promocionais e ativas, benefícios e serviços sociais; 2) promover a atividade econômica produtiva e o emprego formal considerando a adoção de políticas que incluam contratação pública, concessão de crédito público, inspeção do trabalho, políticas de mercado de trabalho e incentivos fiscais e que promovam a educação, a formação profissional, as competências produtivas e a empregabilidade; e 3) assegurar a articulação com outras políticas que promovam emprego formal, geração de renda, educação, alfabetização, formação profissional, competências e empregabilidade, que reduzem a precariedade e promovem a trabalho estável, empreendedorismo e empresas sustentáveis em um ambiente de trabalho decente.

Assim, diferentemente do que ocorre com relação aos benefícios de seguridade social, “a renda básica universal e incondicional, como seu próprio nome revela, não se restringe aos que pagam contribuições sociais, pois é uma forma de assistência pública, alcançando todos os habitantes legais do País” (Koury; Reymão; Oliveira, 2021, p. 55). Trata-se, então, de uma forma de combater a precarização laboral, na medida em que corresponde a uma renda auferida individualmente, garantida a cada membro da família, e a ricos e pobres, sem sujeição a obrigações, nem imposição de busca ou aceitação de trabalho de qualquer natureza.

Políticas sociais sem precedentes foram articuladas durante a pandemia de Covid-19, com o objetivo de garantir o emprego e a renda. A situação de pandemia e os efeitos econômicos e sociais aceleraram a implementação da renda vital MÍNIMA, pensada segundo o ideal teórico de garantia de liberdade real e efetiva aos cidadãos (González-Conde, 2021). No contexto latinoamericano, as medidas públicas implementadas restringiram-se ao apoio econômico que, embora tenham auxiliado alguns segmentos da população, foram insuficientes para enfrentar a emergência social.

O direito a um mínimo vital e seu principal mecanismo, a renda básica universal, tenderá a assumir um papel de protagonismo como objetivo da proteção social (Ramírez, 2021). Nos termos da OIT e da ONU, esse conceito deve ser entendido como

[...] respuesta de la sociedad a los niveles de riesgo o privación considerados inaceptables. Implica un acceso seguro, a formas aceptables, a mecanismos que permitan satisfacer necesidades básicas y ejercer derechos fundamentales como: el ingreso, medios de vida, empleo, servicios de salud, educación, alimentación y vivienda [...] se ocupa tanto de la privación total y las vulnerabilidades de los más pobres como de las necesidades de los que en

la actualidad en lo son, pero necesitan sentirse seguros ante circunstancias adversas y determinadas etapas del ciclo de vida (ONU; OIT, 2000, p. 32).

A garantia de direitos laborais básicos envolve fatores diferentes e, ao mesmo tempo, complexos, em especial o estímulo às oportunidades de emprego e renda, com enfoque diferenciado para os grupos mais sujeitos à desigualdade, à discriminação e à exclusão do mercado de trabalho.

É importante pontuar que as situações de vulnerabilidade no mundo do trabalho são constitutivas das sociedades capitalistas. As práticas desse modelo produtivo estimulam a competição e a reprodução da desigualdade social, pois geram a repartição desigual de recursos físicos, pessoais e sociais. Disso resulta que a

[...] distribuição desigual da propriedade da terra, do acesso ao crédito e a máquinas e equipamentos, a ausência de acesso universal a políticas que ofereçam boas condições de serviços de saúde, educação, formação e qualificação profissional, assim como a tendência à reprodução da distribuição desigual de alguns ativos sociais (do acesso a redes de reciprocidade, confiança e contatos; da profunda desigualdade em relação às condições de acesso à informação), são aspectos que contribuem para que, nesses países menos desenvolvidos, parcela muito elevada de indivíduos, famílias, ou grupos sejam portadores de ativos físicos, pessoais e sociais insuficientes para garantir que eles possam aproveitar as oportunidades de inserção ocupacional, socialmente reconhecidas como minimamente aceitáveis e/ou adequadas, geradas pelos mecanismos de mercado, pelo Estado ou pela sociedade. Neste sentido, aparece de forma mais crônica nesses países um ciclo vicioso no qual as boas (e muito limitadas) oportunidades ocupacionais são aproveitadas pelos já detentores dos ativos mais valorizados pelos mecanismos de mercado, ‘sobrando’ para os demais grupos as piores situações no mercado de trabalho, com as quais eles não conseguem melhorar suas posições em termos dos ativos que detêm; da mesma forma, diante da limitada oferta de serviços públicos e sociais, os grupos menos favorecidos em termos de posse daqueles ativos acabam muitas vezes não tendo acesso a tais serviços, situação que reproduz e reforça suas desvantagens relativas em termos de posse de ativos, o que contribui para elevar sua vulnerabilidade no mercado de trabalho. Esse ciclo pode tornar-se ainda mais crônico para grupos específicos (negros, indígenas, migrantes) que ainda são alvos de discriminação decorrentes das próprias estratégias de disputa das oportunidades no mercado de trabalho ou por outras esferas/instituições da sociedade, considerando o legado de sociedades escravocratas, colonizadas e marcadas pela diversidade e intensidade do fluxo de migração estrangeira, ou ainda pela diversidade da população, do ponto de vista étnico, religioso e cultural. E esses aspectos são todos importantes para compreender as situações atuais de vulnerabilidade no mundo do trabalho brasileiro. (Brasil, 2007, p. 24-25).

É preciso, então, que o trabalho deixe de ser um privilégio e se torne uma opção. As discussões promovidas apontam que a conformação jurídica da proteção ao trabalho deve se amoldar às necessidades do presente para, assim, considerar-se preparado para os desafios do futuro. Não deve, pois, ceder diante de posições que pretendem reservá-lo ao passado. Afinal,

[...] vivemos em um tempo em que defender o direito do trabalho é tido como obsoleto, falar de normas internacionais de proteção é paradoxal e preservar o diálogo social é profundamente desafiador diante da polarização que impede o caminhar no reconhecimento de direitos e cidadania. (Arruda, 2020, p. 2).

Além da questão do desemprego e do desalento, é importante que o ramo laboral enfrente as múltiplas formas de precarização do trabalho. Há que se pensar no pleno emprego, mas sem olvidar o patamar mínimo de dignidade. Logo, a proteção social deve compreender a nova morfologia do trabalho. O processo expansionista indica não apenas a garantia de alguns direitos sociais celetistas, mas o reconhecimento dos direitos do cidadão-trabalhador, o que compreende os direitos laborais inespecíficos (Almeida; Mendonça, 2019).

Quanto aos anseios sociais da população jovem, afetada de modo agravado pela falta de oferta ou pela precariedade no acesso ao trabalho, é essencial que as políticas públicas sejam “capazes de ouvir os anseios da juventude e de solucionar os problemas que mais a afeta - dentre os quais se pode trazer destaque para a educação, saúde, desemprego e segurança -, dando-lhes, dessa forma, uma resposta efetiva quanto às demandas apresentadas” (Timóteo; Oliveira, 2021, p. 427). Essa oitiva qualificada deve ser aplicada, ainda, aos demais grupos afetados de modo interseccional pela desigualdade estrutural que marca a população à margem do mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

As discussões promovidas reafirmam o caráter multifacetado do trabalho, como fenômeno socialmente complexo, mas que, como bem sustenta Budd, também repercute na esfera íntima da pessoa trabalhadora. A obra deste autor é abrangente e contempla uma série de diferentes formas de entendimento do conceito de trabalho. Não obstante a variedade de noções propostas, entende-se que a obra funciona de ponto de partida e reflexão sobre a existência de outros prismas sob os quais o trabalho se apresenta.

Desse modo, entende-se que o labor, sob a perspectiva da significativa parcela da população brasileira em situação de desemprego ou desalento, pode ser compreendido como sinônimo de privilégio. Essa conclusão decorre da verificação do perfil da pessoa desempregada ou desalentada, notadamente marcada por um quadro de desigualdade estrutural e vulnerabilidade socioeconômica que prejudica o acesso ao trabalho justo e equitativo.

A reunião de fatores de interseccionalidade agrava o panorama de exclusão. Basta verificar as principais características do grupo que se encontra alijado do mercado de trabalho, contra a própria vontade: jovens, mulheres, pretos ou pardos, com baixa escolaridade, residentes no Nordeste do país e que estão inseridos em tais quadros por motivo de falta de trabalho na localidade.

É importante que as políticas públicas considerem esses grupos e viabilize os meios necessários à redução dos impactos negativos suportados de modo mais grave por pessoas que reúnem um ou mais dos marcadores pessoais e sociais apontados. O investimento na ampliação da proteção social é uma forma de conferir segurança e alternativa contra a falta de oferta de postos que correspondam à demanda de pessoas em busca de um trabalho.

Propõe-se, então, o aprofundamento da discussão referente à renda básica universal e incondicionada. A pandemia de Covid-19 acelerou a busca pela implementação de medidas do gênero. Embora ainda sejam tímidas e não atendam ao propósito original da política de ingresso mínimo vital, entende-se que a instituição de mecanismos de suporte emergencial pode servir de indicativo dessa necessidade, sem limitação de tempo, o que pode iniciar pela significativa quantidade de pessoas expostas à fragilidade econômica.

O grupo de desempregados, desalentados e indivíduos sujeitos a relações de trabalho precárias representa um importante contingente que desafia o poder público a pensar em formas de garantia dos direitos fundamentais e humanos mínimos. Para que o trabalho deixe de representar um privilégio, o direito ao labor digno e incluyente deve orientar a percepção das diferenças como elemento central para a busca incessante pela redução das desigualdades.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho; MENDONÇA, Maria Lírida Calou de Araújo e. Novas morfologias de trabalho: proteção legal e desafios pós-contemporâneos. **Pensar**, v. 24, n. 2, 2019. DOI: <https://doi.org/10.5020/2317-2150.2019.9100>.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. Rio de Janeiro: Pólen Livros, 2018.

ARRUDA, Kátia Magalhães. A OIT e o “contrato social”: a importância de trabalhar por um futuro melhor. **Pensar**, v. 25, n. 2, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5020/2317-2150.2020.9950>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Aspectos Conceituais da Vulnerabilidade Social**. Projeto de Qualificação Social para Atuação de Sujeitos ou Grupos Sociais na Negociação Coletiva e na Gestão de Políticas Públicas. Convênio MTE - DIEESE, 2007.

BUDD, John W. **The Thought of Work**. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2011. 264p.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Trad.: SOUZA, Rane. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS - CORTE IDH. **Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs Brasil**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença. 15 jul. 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em 20 jul. 2021.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS - CORTE IDH. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil**. Exceções Preliminares, Mérito Reparações e Custas. Sentença. 20 out. 2016. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em 20 jul. 2021.

GALEANO, Eduardo. **Las Palabras Andantes**. Montevideo: Ediciones Chanchito, 1993.

GONZÁLEZ-CONDE, Francisco Miguel Ortiz. La Covid-19 y el ingreso mínimo vital. ¿Hacia una renta básica universal? **Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo**, v. 9, n. 1, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA - IBRE. **Quem são os desalentados no Brasil?** 24 set. 2019. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/quem-sao-os-desalentados-no-brasil>. Acesso em 26 ago. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua**, abr-jun/2023. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em: 26 ago. 2023.

KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante; REYMÃO, Ana Elizabeth Neirão; OLIVEIRA, Felipe Guimarães de. **Direito ao desenvolvimento no estado neoliberal**: a renda básica universal e incondicional como alternativa à redução da desigualdade social no Brasil. *Revista Direito Público*, Brasília, v. 18, n. 97, p. 52-76, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. COMISIÓN DE DESARROLLO SOCIAL. **El mejoramiento de la protección social y la reducción de la vulnerabilidad en el actual proceso de mundialización**. Informe sobre el 39º período de sesiones, Naciones Unidas, 2001; OIT, Informe sobre el trabajo en el mundo 2000, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Recomendação n. 202, sobre pisos de proteção social**. 2012.

RAMÍREZ, María Ascensión Morales. ¿La crisis de Covid-19 conduce hacia el establecimiento de la renta básica universal?. **Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo**, v. 9, n. 1, 2021.

STEFANO, Valerio de. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>. Acesso em: 3 set. 2021.

TIMÓTEO, William; OLIVEIRA, Ilzver de Matos. A ausência de políticas públicas para a juventude como ofensa aos direitos humanos. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 11, n. 1. p.418-431, 2021.

RECEBIDO EM: 26/08/2023

APROVADO EM: 07/10/2023

**O TEMPO, O SUJEITO E O TRABALHO:
UMA ANÁLISE FÍLMICA DA PELÍCULA “ESTOU ME
GUARDANDO PARA QUANDO O CARNAVAL CHEGAR”**

***TIME, THE SUBJECT AND WORK:
A FILM ANALYSIS OF THE FILM “I’M SAVING MYSELF
FOR WHEN CARNIVAL ARRIVES”***

*Guilherme Carvalho Barboza Elias*¹

*Dimitri Augusto da Cunha Toledo*²

*Maria Luísa Monteiro Martins*³

RESUMO: A partir do documentário “Estou me guardando para quando o carnaval chegar”, de 2019, do diretor Marcelo Gomes, este artigo buscou realizar uma análise fílmica e uma reflexão teórica, com o objetivo de demonstrar as relações existentes entre os trabalhadores da cidade de Toritama-PE e o regime de acumulação flexível do capital, em que predominam as ideologias de empreendedorismo e flexibilização do trabalho, em um contexto de avanço do neoliberalismo. O documentário foi escolhido em razão de seu realismo e das contradições percebidas na “capital do jeans”. As conclusões apresentadas foram no sentido de que os trabalhadores renunciaram ao seu tempo livre por terem adotado uma narrativa do sonho de ser empreendedor de si mesmo, mas não deixam de estar imersos em um contexto de desemprego estrutural e flexibilização do trabalho, que se conjugam para criar condições propícias ao surgimento da cultura do *management* e suas implicações sobre a subjetividade do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Empreendedor de si. Precarização. Subjetividade. Análise Fílmica.

ABSTRACT: Based on the documentary “I am saving myself for when carnival arrives”, from 2019, by director Marcelo Gomes, this article sought to carry out a film analysis and a theoretical reflection, with the aim of demonstrating the existing

¹ Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela UNIFAL-MG; Analista Judiciário do TRT da 3ª Região; Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes e em Jornalismo pela Faculdade Casper Líbero; Rua Doutor José Maria Soares, 358, Colinas Park, Alfenas-MG, CEP 371333-640; guilherme.elias@unifal-mg.edu.br

² Professor do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da UNIFAL-MG, Doutor em Administração - Estudos Organizacionais e Mestre em Administração - Estudos Organizacionais, ambos pela UFMG; Av. Celina Ferreira Ottoni, 4000 - Padre Vitor, Varginha - MG, 37048-395; dimitri.toledo@unifal-mg.edu.br

³ Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela UNIFAL-MG; Advogada; Especialização em Direito Público pela Universidade Estácio de Sá; Rua Viracopos, 70, Residencial do Alto Aeroporto, Alfenas-MG, CEP 37130-892; ma.luisamonteiro@gmail.com

relationships between workers in the city of Toritama -PE and the regime of flexible capital accumulation, in which the ideologies of entrepreneurship and work flexibility predominate, in a context of advancing neoliberalism. The documentary was chosen because of its realism and the perceived contradictions in the “jeans capital”. The conclusions presented were in the sense that workers gave up their free time for having adopted a narrative of the dream of being a self-entrepreneur, but they are still immersed in a context of structural unemployment and work flexibility, which combine to create propitious conditions for the emergence of the management culture and its implications for the worker’s subjectivity.

KEYWORDS: Work. Self-entrepreneur. Precariousness. Subjectivity. Film Analysis.

1 Introdução

O presente artigo pretendeu, por meio de uma análise fílmica, investigar um fenômeno social percebido na cidade de Toritama - uma cidade de 43.174 habitantes situada no agreste Pernambucano (BRASIL, 2017) - em que as pessoas se propõem a longas e intensas jornadas de trabalho e onde mais de 60 milhões de jeans são produzidos anualmente - aproximadamente 16% da produção nacional (SEBRAE, 2019). A produção, em sua maioria, ocorre em pequenas fábricas de fundo de quintal montadas pelos seus moradores, sendo a cidade atualmente conhecida como a “capital nacional do jeans”. Na chegada do carnaval, os moradores costumam vender vários de seus pertences, por vezes adquiridos ao longo do ano, a fim de fugirem para a praia, no que consiste ser o único momento em que a cidade fica realmente deserta, em face do ano de trabalho intenso, contínuo e ininterrupto, aliado às longas jornadas características do labor local.

O filme “Estou me guardando para quando o carnaval chegar”, do gênero documentário, foi lançado em 2019 e dirigido pelo cineasta Marcelo Gomes. Os moradores da cidade, na maioria das entrevistas realizadas ao longo do filme, revelam que dispõem do próprio tempo para trabalhar, ganhando por serviço realizado, sem depender de padrões ou limites salariais, o qual é motivo de orgulho. Neste diapasão, alguns começam a trabalhar a partir das 7 horas da manhã e vão até às 11 horas da noite, desprezando o tempo dedicado ao lazer, à família ou ao ócio. Tal fato perdura o ano inteiro, exceto durante o período do carnaval.

Embora os jeans sejam produzidos, em sua maioria, em pequenas fabriquetas chamadas pelos moradores de “facções”, o próprio espaço público é praticamente ocupado também para o manejo das peças, como ilustra o filme ao mostrar as calçadas da cidade com seus aposentados costurando ou limpando a parte final dos jeans, antes de sua venda efetiva, no efusivo mercado local (45min00s a 45min49s).

Tal quadro revela a onipresença do trabalho com o jeans por toda a cidade, que, ao mesmo tempo que gera fonte de renda a seus habitantes, produz hábitos de vida curiosos, já que o trabalho ininterrupto ocupa todas as dimensões da vida dos sujeitos.

O presente artigo, tendo em vista o fenômeno que ocorre em Toritama-PE, busca investigar as causas da rendição dos trabalhadores ao trabalho incessante, repetitivo, permeado por longas jornadas, despido de qualquer proteção social, estabilidade ou garantia de futuro

em contraposição aos ganhos simbólicos gerados pela ausência de patrão, liberdade de tempo e ao ganho monetário por peças produzidas, fatores esses que supostamente estimulariam os moradores a vender sua força de trabalho nesse tipo de produção.

Para tanto, foram elaboradas: uma reflexão estabelecendo uma relação entre a flexibilização no mundo do trabalho e o conceito de empreendedor de si mesmo (FOUCAULT, 2008; BARBOSA, 2011; BORGES et al., 2019), conceito esse naturalmente desenvolvido sob a égide da reestruturação produtiva iniciada com a crise do capital em 1973 e fortalecido e disseminado posteriormente pelo ideário neoliberal; outra reflexão dedicada às categorias do trabalho e subjetividade, a fim de explicitar a relação do homem com o trabalho e do homem com seus semelhantes em torno do ato de trabalhar; além de uma discussão sobre a relação do homem com o tempo no capitalismo e no ideário neoliberal.

Após, foi delineada uma parte referente à escolha da metodologia que julgamos mais apropriada para se construir as relações ora levantadas e, por fim, a apresentação da análise fílmica, que buscou decompor o filme em sequências principais, relacionando-as com as categorias teóricas ora trabalhadas.

2 A flexibilização no mundo do trabalho

Buscaremos nesta seção explicitar a relação dos trabalhadores de Toritama com o trabalho e com a conjuntura em que estão inseridos, em face do processo de reestruturação produtiva iniciado nos países centrais nos anos 70 e que chegou ao Brasil no início dos anos 90, com a abertura econômica promovida pelos governos de cunho neoliberal atuantes no período.

O presente artigo não pretendeu retomar historicamente todo o processo de formação e consolidação da organização do trabalho fordista-taylorista e sua transição para o *toyotismo*, com a conseqüente reestruturação produtiva das empresas, mas tão somente expor um panorama de como se deu essa transição e como se propagaram os fortes discursos de cunho neoliberal que eligiram o empreendedorismo individual como a religião vigente de nossos tempos. Tais fatores explicam, em parte, o fenômeno percebido em Toritama, o que será motivo de posterior análise.

Inicialmente, tem-se que o ideário fordista-taylorista produzia basicamente um genuíno modo de vida aos trabalhadores, isto é, impunha processos disciplinares específicos na organização do trabalho fabril, mas também exigia dos mesmos um código moral e um modelo de comportamento para além das fábricas e sindicatos: esses se estendiam para a família, a escola e os bairros operários (NARDI, 2006). A questão da inovação no modelo fordista existia, mas era considerada uma perturbação, algo “fora no normal” e era desencorajada pelos patrões, que detinham rígido controle sobre a atividade dos empregados. Não existia, portanto, a figura do “empregado empreendedor”, que trataremos adiante, mas tão somente o “homem-boi”, o trabalhador dispondo de sua força muscular e capacidade de execução de tarefas parcelares, repetitivas e mecânicas, perante uma forte estrutura hierárquica e intensa supervisão patronal (BARBOSA, 2011; BORGES et al., 2019).

O compromisso fordista-taylorista entre Estado, capital e trabalho, que teve sua origem no período posterior à Segunda Guerra, permitiu, nos países centrais, que o trabalho em si se traduzisse em uma real garantia de cidadania e conferisse um valor

de atributo moral por excelência a quem dele desfrutasse. O Estado Social, garantista, estimulava a adoção de uma política de pleno emprego, que tinha no assalariamento seu grande trunfo para que se mantivesse a coesão e a paz social.

A chamada sociedade salarial (CASTEL, 1998), permitiu, nos países centrais, que o trabalho fosse regulado socialmente, o que gerou a filiação dos trabalhadores a uma série de instituições que promoviam a segurança necessária para uma existência digna, longe de necessidades materiais e imateriais (NARDI, 2006). Tais promessas nunca foram efetivamente cumpridas nos países periféricos, pois essas condições não chegaram à maioria da população mundial. No entanto, houve inúmeras tentativas de implantação desse ideário no Brasil, principalmente por meio da promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/1988), consubstanciada na universalização dos direitos sociais ou no que Santos (1979) chamará de “cidadania regulada”, sistema de proteções ligados à carteira de trabalho assinada. Para muitos autores, contudo, essa implantação nunca foi efetivada.

Fato é que o fordismo-taylorismo, por meio de uma racionalidade específica, separa o planejamento da execução, buscando parcelar tarefas e estabelecer controles rígidos da jornada laboral, mas havia, por oposição, uma definitiva segurança em relação ao emprego, à carreira, ao futuro do trabalhador. Isso se dava em razão do treinamento constante fornecido pelas empresas aos funcionários e pelo custo da mão de obra à época, que era mais alto. O assalariamento, por sua vez, era uma espécie de passaporte do trabalhador à condição de cidadão e um reconhecimento por parte da sociedade da sua utilidade social (BARBOSA, 2011). O trabalho, portanto, nesse contexto, era central na vida do indivíduo, fonte de identidade e havia um equilíbrio mais ou menos estável, negociado por ramo e profissão entre sindicatos e patronato - mediado pelo Estado, fatores esses que permitiam ao trabalhador pensar em sua trajetória de vida a longo prazo, sendo esse último fato extremamente relevante para se distinguir o modelo contemporâneo.

Com a crise do capital no início dos anos 70, provocada pelo excesso de capacidade e produção industrial no final dos anos 60, gerando consequências inúmeras como a queda da taxa de lucro das empresas, retração do consumo, desemprego estrutural, hipertrofia da esfera financeira, concentração de capitais, baixo investimento e ganhos salariais, ocorre a crise fiscal do Estado Social, que atinge a maioria dos países em nível mundial. Com essa crise, tem início o chamado processo de reestruturação produtiva do capital, fator imprescindível para que o sistema metabólico do capital se perpetuasse (ANTUNES, 2015). Têm origem, a partir daí, as ideologias neoliberais, inseridas em um contexto de globalização cada vez mais intensa.

“A reestruturação produtiva pode ser definida como a transformação do modelo de acumulação taylorista-fordista no contexto do Estado-nação para a acumulação flexível no contexto da globalização” (NARDI, 2006, p. 53). Desde então, ocorre o que Castel (1998) chama de processo de desfiliação ou desqualificação social, um processo que tem sua origem na crise da sociedade salarial e que promove exclusão social, expulsando numerosos indivíduos do mercado de trabalho ou precarizando as relações trabalhistas, por meio de trabalhos informais ou contratos precários.

Portanto, partimos de uma situação de salários fixos, contratos de duração indeterminada com possibilidade de progressão funcional e negociação coletiva para uma infinidade de contratos flexíveis - terceirizações, temporários, parciais, com variação de remunerações, zero hora. A insegurança e o risco passam a reger a vida do

trabalhador, que começa a ser atingido pela competitividade desenfreada, pela ameaça do desemprego, pelo desmantelamento das negociações coletivas e pelo isolamento no ambiente de trabalho.

Após séculos de luta e sacrifícios da classe trabalhadora, visando à conquista gradativa de direitos sociais, com trabalhadores inseridos em uma situação de relativa segurança e previsibilidade, em que se podia planejar o futuro, garantir uma aposentadoria e um futuro para a prole, esta nova ordenação chegava para ameaçar e desestabilizar a subjetividade do trabalhador e afetar substancialmente suas condições de vida (BARBOSA, 2011).

3 Globalização, Neoliberalismo e o Empreendedor de si mesmo

Neste novo contexto, diante das inovações tecnológicas produzidas com o advento das tecnologias de informação, ocorre uma intensificação do processo de globalização, que se caracteriza fundamentalmente pela abertura dos mercados e cuja ética se baseia em políticas de livre mercado em detrimento de questões sociais.

Teríamos, portanto, através da globalização e das possibilidades colocadas pela informática e pela internet, atingido um taylorismo a nível mundial (divisão concepção/execução), no qual se associam métodos contemporâneos de gestão (na Europa e América do Norte) e formas atrasadas e perversas de exploração, como o uso do trabalho infantil, próprias do início da revolução industrial (na Ásia, na África e na América Latina) (NARDI, 2006, p. 56).

Em face desse cenário, Barbosa (2011) discute acerca da necessidade intrínseca dos indivíduos de construir metanarrativas, isto é, de estabelecerem uma grande narrativa, seja política, social, econômica, capaz de explicar a realidade como um todo ou abarcar todo o conhecimento existente. A doutrina neoliberal vem para ocupar esse espaço, na forma de uma estratégia política que se coaduna com o processo de reestruturação produtiva e acumulação flexível. Sua característica principal é encolher algumas funções do Estado a fim de garantir um bom funcionamento dos mercados. Defensores dessa lógica, Friedman, Ducker e Hayek pregavam a livre circulação e expressão dos mercados, que deveriam agir sem as amarras impostas por demandas sociais coletivas (BARBOSA, 2011).

Diante da nova ideologia, modos de vida, projetos de um novo homem e sociedade, os trabalhadores passam a introjetar os valores promovidos pelo ideário neoliberal e os discursos da insegurança, do risco e da incerteza - que são reais. Isso porque o neoliberalismo promove a desregulamentação das relações de emprego e a flexibilização cada vez maior das relações trabalhistas, considerando o trabalhador, muitas vezes, um mero fator de custo de produção, a ser reduzido gradativamente com fins de obtenção de maiores lucros. Para que os trabalhadores adotem os novos valores e se alinhem aos objetivos da empresa, no plano discursivo, o neoliberalismo passa a incentivar a figura do “empreendedor de si mesmo”, outrora o indivíduo que reconhecia oportunidades e, por meio de inovações e criatividade, as explorava, produzindo uma espécie de “destruição criativa” dentro do capitalismo (BARBOSA, 2011; BORGES et al., 2019).

Foucault (2008), por sua vez, em acepção semelhante, nos esclarece acerca do ressurgimento de um *homo economicus* na seara neoliberal, mas um empresário de si mesmo, sendo ele próprio seu capital, seu produtor, sua fonte de sua renda, satisfazendo a si próprio. (FOUCAULT, 2008). Nessa linha, o empreendedor de si mesmo não se confunde com o capitalista, dono dos meios de produção ou um parceiro de troca, mas é a expressão máxima da chamada cultura do *management* - códigos, crenças e padrões gerenciais disseminados no período de acumulação flexível, tendo como mote o livre mercado, o indivíduo auto-empresendedor, o culto da excelência e de símbolos e figuras emblemáticas e a crença em tecnologias gerenciais (PAES DE PAULA, 2006).

O principal fato inerente à cultura do *management*, que corrói a subjetividade do trabalhador, é incutir nele a ideia de que a dedicação pode transformá-los em empreendedores ou donos dos meios de produção, vez que aos “heróis” bastou se dedicarem integralmente ao trabalho para alcançarem tais status. Quando ocorre essa introjeção, a subjetividade do trabalhador está seriamente comprometida, pois as pessoas deixam de refletir sobre outras dimensões da vida e passam a sentir que também são donas das organizações. Nesse contexto, o indivíduo enxerga na ideologia empreendedora um objeto de desejo e se reconhece nela, o que acarreta a interiorização dessa metanarrativa e o consequente sequestro da subjetividade: o indivíduo idealiza a figura do empreendedor e deixa de lado a vida pessoal e social para viver a organização e quem sabe um dia ser cultuado tal qual seus “heróis”. Em um nível macro, afasta-se qualquer percepção de coletividade e unidade social em favor de um individualismo cego e competitivo e da ideia de propagação de lucros organizacionais (BORGES et al., 2019).

A principal conclusão desse processo é que “o discurso propagado nas organizações tende a colocar o indivíduo como um objeto de manipulação e não como seres humanos dotados de sentimentos e de relações sociais” (BORGES et al. 2019, p. 423). O maior perigo, no entanto, é o fato de essas empresas fornecerem modelos de subjetividade para toda a sociedade (BARBOSA, 2011), responsabilizando somente o indivíduo pelo seu desempenho, bastando que o mesmo tenha um projeto individual profissional e se dedique a ele, a despeito de condições sócio-econômicas desfavorecidas ou circunstâncias de vida problemáticas: a lógica neoliberal aliada à cultura do *management* dissemina, por conseguinte, que o mercado é mais eficiente que o Estado e que as condições de empregabilidade ou condições materiais de existência são de responsabilidade de cada indivíduo, unicamente.

O projeto neoliberal, portanto, aliado à nova organização do trabalho, exige o modelo de um novo indivíduo, polivalente, resiliente, isolado, totalmente responsável por sua condição socioeconômica, a fim de que esse trabalhador possa se alinhar aos objetivos e valores da empresa.

Cabe salientar que esse projeto seria o “antídoto” discursivo do capital à sua crise estrutural, iniciada nos anos 70 (ANTUNES, 2015). Essa seria a resposta do neoliberalismo à sua percepção de que o Estado seria incapaz de assumir o protagonismo na tarefa de promover o bom funcionamento da sociedade como um todo (BARBOSA, 2011). Nessa linha, então, o “pobre seria responsável por sua pobreza” (BARBOSA, 2011). Se o indivíduo não consegue emprego, é porque “não soube escolher as qualificações necessárias exigidas pelas empresas”.

Em conclusão, por fim, temos este cenário: as estratégias neoliberais de desmantelamento do Estado e de flexibilização no mundo empresarial produziram as

sensações de insegurança social e riscos que permeiam toda a sociedade atual, reduzindo a possibilidade de a classe trabalhadora pensar ideias comuns e planejar seu futuro. Como consequência, teríamos um genuíno incentivo à competitividade, a guerra de todos contra todos e a naturalização da precarização das relações trabalhistas. Essas estratégias, por sua vez, são inspiradas por um discurso de darwinismo social, uma luta contínua e agressiva pela sobrevivência, tendo em vista uma progressiva desregulamentação do mercado de trabalho. O empreendedor de si mesmo seria essa heroica figura que venceria as incertezas e inseguranças na era do capitalismo flexível. No entanto o que presenciamos é o aumento da fila de desempregados e subempregados e um processo cada vez mais intenso de desfiliação e desqualificação social dos vínculos formais de trabalho, fragilizando os vínculos sociais do indivíduo e fazendo-o se fechar sobre si mesmo (BARBOSA, 2011).

4 Subjetividade e Trabalho

Para Nardi (2006), a subjetividade é uma categoria analítica que permite compreender a estrutura social a partir da indissociabilidade do individual e do coletivo, de forma que o sujeito psíquico, entendido como individual é indissociável do sujeito social, sujeito da história e de suas transformações.

As autoras Lancman e Uchida (2003), tomando por base a teoria de Dejours, ressaltam que não se deve confundir um estado aparente de normalidade com o estado saudável, pois esse normal, na verdade, pode se traduzir em silêncio angustiante, uma forma de mascarar um real desequilíbrio entre as forças desestabilizadoras e o esforço do sujeito para se manter produtivo e atuante, ainda que seja à custa de sofrimento. Ou seja, quando o sujeito dá o melhor de si para tentar cumprir sua tarefa ou trabalho e não consegue desempenhá-lo como esperado no mundo prescrito, independentemente dos imprevistos do mundo real, ele se mantém em constante frustração. Um sentimento que se permanece silenciado pode se transformar em uma patologia, que é resultado do rompimento do equilíbrio, momento em que o sofrimento passa a não ser mais contornável e pode se refletir na vida fora do ambiente de trabalho.

Em uma perspectiva marxiana, Antunes (2009) aborda a subjetividade à luz da alienação, o que ele denomina estranhamento. Essa condição acontece tanto em atividades manuais como em intelectuais. Independentemente se o trabalhador é aquele do período de produção taylorista e fordista, submetido a níveis hierárquicos bem definidos e à vasta fragmentação de tarefas ou se inserido no contexto toyotista, polivalente e conhecedor da maior parte do processo produtivo, o metabolismo societal do capitalismo estaria preservado, gerando, principalmente, por meio desse processo, uma subjetividade inautêntica e estranhada. Desse modo, levando em consideração o trabalhador polivalente típico do toyotismo, por exemplo, quando o capital fomenta a inovação, incentiva a criatividade do trabalhador, na verdade pode estar se apropriando de seu intelecto para a obtenção de outros objetivos.

O ideário neoliberal, por sua vez, flexibiliza e precariza as relações trabalhistas e coisifica o trabalhador, que precisa usar seu tempo de descanso para se profissionalizar, para estar à altura do mercado competitivo e atender às exigências e qualificações desse mercado. As empresas não assumem a responsabilidade de formar seus funcionários, que, na maioria das vezes, necessitam “investir em si próprios”, em cursos e formações profissionalizantes. Ademais, também há empresas que exigem que o trabalhador tenha

suas próprias ferramentas de trabalho, condição para a empregabilidade. Nesses moldes, a subjetividade do trabalhador é manipulada basicamente para o exercício do consumo, não dispondo o mesmo de uma subjetividade autêntica. São múltiplas as fetichizações e reificações que se encontram presentes no mundo do trabalho e que impactam na vida fora dele.

5 O tempo do trabalho e o tempo livre

Cabe aqui uma reflexão importante para se entender o documentário e o trabalho incessante realizado em Toritama, antes de se adentrar na questão metodológica e na análise fílmica propriamente dita. O tempo moderno é uma construção histórico-cultural, fruto das revoluções burguesas do século XV e da consolidação do capitalismo mercantil como modo de produção vigente naquele tempo. Algumas concepções de tempo perduram até hoje, como aquela definida pelo filósofo Immanuel Kant, de que o tempo seria abstrato, a-histórico, válido igualmente para todas as épocas, culturas e formas sociais, perceptível por meio das “formas puras da intuição” humana (KURZ, 1999). Tais concepções acabaram por naturalizar a construção de um tempo artificial, abstrato, desvinculado das exigências das relações culturais e da natureza, como as estações, o plantio e colheita, o movimento dos astros, para estabelecer uma íntima relação com as exigências do capitalismo, com a sujeição das atividades culturais das sociedades à abstração do dinheiro - tido agora como um fim em si mesmo.

Nasce aí a separação moderna entre tempo livre e tempo de trabalho, sendo que os trabalhadores não sentem o tempo de trabalho como tempo próprio e os capitalistas sentem o tempo livre dos trabalhadores como tempo vazio, sem utilidade (KURZ, 1999). Por conta desse último fato, o sistema capitalista busca minimizar ao máximo o tempo livre ou racionalizá-lo de forma contundente: “tempo é dinheiro”.

Com o advento do taylorismo, aliado às técnicas fordistas, são implantados os métodos da racionalização do tempo, cindindo o tempo de trabalho do tempo livre, trabalho e moradia, trabalho e vida pessoal, trabalho e cultura (KURZ, 1999), consolidando as bases para o tempo “moderno”, como entendemos e percebemos hoje. Ostwald (KURZ, 1999) fundamentou filosoficamente o fordismo-taylorismo por meio dos imperativos de não desperdício de energia humana com “contemplações” ou “ociosidades”, mas a aplicação total da energia humana no trabalho, bases da lógica empresarial. Tal lógica tem o condão de condensar cada vez mais espaço nas unidades de tempo abstrato, isto é, eliminar todo e qualquer “desvio”, “distração”, “contemplação” da vida humana, a fim de intensificar o ritmo no trabalho e promover o acúmulo de capital.

Pois bem. Lançadas tais bases, o tempo livre passa a ser, no capitalismo industrial e financeiro, um tempo necessário para que o trabalhador consuma os bens produzidos pelo sistema, sendo que os meios de comunicação de massa são erigidos para inculcar esses valores “desvinculados de sua realidade concreta, tais como símbolos de status ou prestígio social” (MAYA, 2008, p. 44). Há, portanto, um aumento da alienação mencionada por Karl Marx, na medida em que ocorre intensa valorização do ter, do consumo fetichista, muitas vezes desvinculado das reais necessidades dos trabalhadores.

A fim de se resistir à lógica hegemônica do capital e viver bem, manifestações culturais espontâneas, festas populares, carnaval, bem como as lutas sindicais visando à

redução da jornada de trabalho constituem alguns contra movimentos de tentativa de reapropriação desse tempo do trabalhador, de modificação na organização e percepção desse tempo. São, no entanto, muitas das vezes realizadas de forma inconsciente e desorganizadas, mas buscam e representam, de alguma forma, um espaço de liberdade. Seria esse o caso emblemático do período do carnaval em Toritama?

Permanece, portanto, no cenário atual, uma batalha silenciosa contra a alienação promovida pela comunicação de massa e os valores naturalizados que desagregam a subjetividade da classe trabalhadora e retiram dela seu tempo livre e os que se se rendem inconsciente ou conscientemente à lógica hegemônica, ao consumismo, à valorização excessiva do ter: não há culpados nesse processo, mas circunstâncias sociais e históricas poderosas que atuam sobre a subjetividade dos indivíduos. Seriam essas questões da relação do tempo e das ideologias empreendedoras neoliberais com a subjetividade dos trabalhadores de Toritama o fundamento do presente artigo. A análise fílmica apresentada irá se constituir em ferramenta necessária para decompor o filme em unidades e relacionar as partes com o conteúdo teórico levantado.

6 Análise Fílmica

Esta pesquisa é exploratória e considera que os métodos audiovisuais estão a serviço da pesquisa social. Bauer e Gaskell (2000) ressaltam a importância dessa fonte de dados: a imagem, com ou sem som, oferece registro restrito, mas poderoso de ações temporais e acontecimentos reais; nosso mundo é demasiadamente influenciado pelos meios de comunicação, que se utilizam enormemente de elementos visuais.

Uma produção cinematográfica é produto cultural de um contexto sócio-histórico e, por isso, representa a sociedade na qual é produzida (VANOYE, 2006). A análise fílmica é uma ferramenta qualitativa contextualizada e definida em estudos observacionais (LEITE et al., 2021), exigindo um distanciamento entre o pesquisador e a obra fílmica (ORLANDI, 2010). Como apontado por Vanoye (2006), não existe uma metodologia única para a sua elaboração, mas é comumente realizada através da decomposição, uma fragmentação da produção audiovisual a fim de descrevê-la, e da reconstrução, que consiste no processo de interpretação das unidades decompostas, criando uma interação entre a linguagem cinematográfica e um referencial (BAUER; GASKELL, 2000).

Assim, em razão de levantar relevante temática, no cenário brasileiro, o documentário “Estou me guardando para quando o carnaval chegar”, uma produção do diretor Marcelo Gomes que é fidedigna à realidade dos moradores da cidade de Toritama, Pernambuco, foi escolhido para ser analisado, segundo as métricas da análise fílmica. Para tanto, elaborou-se um quadro que contém a minutagem da película e sua descrição:

Quadro I - Minutagem das cenas-chaves analisadas da obra fílmica.

MINUTAGEM	DESCRIÇÃO
01min30s - 07min09s	O diretor inicia o filme retratando viagens que fazia quando criança, na companhia do pai, ao agreste pernambucano. Especificamente na cidade de Toritama, o que se vê, agora, é uma brusca transformação no cenário e na vida dos moradores. A cidade está cheia de outdoors e há um barulho incessante das máquinas de costura. A maioria das pessoas deixaram a agricultura para trabalhar na indústria do jeans.
07min32s - 08min04s	O diretor narra, em meio ao transporte do jeans, a mudança da paisagem da cidade e do comportamento de seus moradores, que deixaram a vida tranquila e silenciosa para dar espaço a várias fábricas de jeans. Inclusive, a maioria são pequenas e instaladas no fundo das casas dos trabalhadores, o que chamam de fazções.
08min05s - 09min23s	Trabalhadora é entrevistada e fala sobre sua rotina. Informa que trabalha das 5, 6 da manhã às 9,10 da noite, que toma banho, assiste a tv e vai dormir; que quando tem serviço ela gosta e que quanto mais trabalha mais ganha. O genro da entrevistada participa da cena e menciona que o jeans é considerado na cidade como o “ouro azul”. A entrevistada ainda diz que trabalhou por sete anos em uma fábrica que faliu e que todos foram mandados embora e muitos compraram seu maquinário e começaram sua própria facção.
11min41s - 12min03s	A cena retrata um trabalhador em horário de almoço, fazendo sua refeição no mesmo local onde trabalha durante horas. O diretor participa da cena, através do recurso narrativo, para detalhar que o único momento de silêncio que se percebe na cidade é o horário da refeição.
15min50s - 17:00min	Personagem entrevistado informa que o negócio é trabalhar, não ficar conversando; que é produção; que seu nome é trabalho e o sobrenome é hora extra, que a melhor profissão é não trabalhar para ninguém.
17min18s - 18min09s	Trabalhadora entrevista diz que é ruim trabalhar fichado e trabalha em três turnos, para ganhar mais.
20min16s a 21min39s	Trabalhadora entrevistada exemplifica como é o ganho por produção: 100 bocas de bolso a R\$0,10, ganha 10,00. Que o melhor é trabalhar para si. Ao ser questionada se sua vida é ruim informa que sua vida boa por ter saúde e poder trabalhar; que na televisão mostra que há pessoas morrendo de fome e que a vida dela não ruim, ruim é para quem morre.
21min59s a 22min37s	Retrata uma criança pequena, que estando em casa, brinca sozinha com uma máquina de costura e a mãe explica que ele precisa brincar em outro “setor”.

22min43s a 23min53s	A cena traz senhoras costurando e quando uma delas é entrevistada diz que as pessoas chegam em Toritama e conseguem trabalhar e encher o bucho; que podem ser zé ninguém, mas que conseguem trabalhar; que antigamente o pessoal ia para São Paulo, mas lá exige qualificação; que Toritama não tem nada de lazer, é só trabalho.
24min50s a 27min41s	Personagem relata que começou a trabalhar com 14 anos de idade com corte de cana e que seria bom porque que ninguém manda em você; que o trabalho é mais difícil, que jeans é fácil de mexer.
33min25s - 35min02s	Personagem que morou a vida inteira em Toritama; é agricultora, uma das únicas da cidade que não trabalha com jeans; a criação de galinhas foi substituída pelo trabalho com jeans; o mundo rural foi engolido pelo mundo industrial.
35min04s - 36min25s	Personagem explica o que faz; ganha mais trabalhando por produção do que trabalhando de assalariado, que prefere assim; outro personagem, discordando, diz que pensa no futuro, em aposentadoria e que o trabalho assalariado confere direitos trabalhistas, o que é bom.
39min30s a 41min02s	Personagem único guardador de rebanhos da cidade; o calor é intenso; sabe o nome de todos os bichos; faz o que gosta, não gosta de ganhar dinheiro para humilhar os outros; Deus para eles não existe ou é dinheiro; tem que fazer o que gosta, sempre.
42min56s a 44min58s	A música dos jovens é o rap, antigamente era a ave maria, que soava às 18h; carros sendo carregados; os jovens se divertem ao som do rap; o trabalho à noite continua intenso até o fechamento das portas.
45min00s a 45min49s	Diversos aposentados trabalhando na calçada, fazendo a limpeza do jeans, última fase da produção.
45min50s - 47min39s	Entrevista com o “Véio do Ouro”; diz que trabalha pouco, gosta de “luxá”, põe os meninos para trabalhar; confecciona as próprias roupas e tem estilo próprio.
50min26s a 51min54s	Todo domingo é dia de feira, não há descanso.
55min17s a 56min17s	A feira dura até 6h de segunda, mas tem gente que só sai às 14h; as pessoas cochilam na feira.
55min18s a 57min31s	Os sonhos dos moradores: trabalhar, morar em casa confortável, manter o próprio negócio, ter uma casa, ter a família ao lado; ter filhos; muitos falam de ter o próprio negócio.
1h02min29s a 1h06min05s	Uma semana antes do carnaval, os moradores começam a vender seus bens a fim de passar o feriado na praia e finalmente desfrutarem do ócio e lazer.

Elaborado pelos autores

Desse modo, as cenas-chaves do filme serão relacionadas com as categorias estudadas neste artigo. O filme foi visto três vezes por cada pesquisador a fim de que a

decupagem e a análise das unidades pudessem ser realizadas. A escolha das cenas-chave deu-se em razão de sua relevância para as categorias abordadas. O presente estudo não tem o propósito de realizar uma análise fílmica eminentemente estética, comunicacional, minuciosa em relação à forma - imagem, som, ritmo - do documentário. Sua finalidade é relacionar a expressão fílmica com temas centrais da sociologia do trabalho. Tendo em vista as ressalvas apontadas, segue-se à análise do filme.

7 “Estou me guardando para quando o carnaval chegar” - cenas e sua relação com o tempo, sujeito e trabalho

As primeiras cenas [01min30s - 07min09s] que iremos trabalhar são as que mostram uma cidade bem árida e despida de verde ou maiores atrativos, tendo em sua entrada uma série de *outdoors*, com desenhos em estilo americano, mostrando que ali se encontra a capital nacional do jeans. É uma cidade de cerca de 44.000 habitantes, situada no agreste pernambucano. Dotada de um único rio temporário e com um solo altamente desfavorável, sem vocação portanto para a agricultura ou pecuária, o trabalho realizado na cidade é basicamente voltado às atividades industriais. Na década de 70, o município era destaque na região por ser um polo calçadista. Com a concorrência das grandes indústrias, a atividade entrou em declínio e foi substituída pela fabricação de jeans (SEBRAE, 2019).

Na cena-chave [07min32s - 08min04s], a voz do narrador - o diretor do filme - fala das mudanças percebidas na Toritama-PE de sua infância e na de agora, do que se extrai uma modificação relevante, tendo se tornado uma cidade baseada na indústria do jeans, algo perceptível no decorrer do filme.

Destacam-se, no local onde as peças de jeans são trabalhadas, pequenas fabriquetas caseiras chamadas de *facções*. Elas revelam, em um primeiro momento, que se tratam de pequenos empreendimentos espalhados por toda a cidade e são predominantes em relação às grandes fábricas ou ao cenário mesmo da cidade. Alerta-se para o fato de haver tantas *facções* semelhantes ao longo de uma cidade árida e que parece estar “no meio do nada”. São cerca de 12.000 unidades fabris, contando zona rural e urbana (SEBRAE, 2019).

São locais pequenos, muitas vezes a garagem da casa dos moradores, que contém quatro ou cinco trabalhadores, que cortam, passam, costumam, incessantemente, em movimentos contínuos e repetitivos. O ritmo impresso ao trabalho nos lembra um pouco do contexto fordista-taylorista, um trabalho parcelar, especializado, repetitivo, monótono e contínuo (FREITAS, 2015), exceto pela ausência de um superior hierárquico fiscalizador, pois o dono do empreendimento costuma trabalhar da mesma forma que os outros trabalhadores, como se depreende da cena [08min05s - 09min23s]. Nessa, uma mulher é entrevistada, dizendo de sua rotina, que começa às 5h, 6h da manhã e termina às 22h, com pequenas pausas para almoço e jantar. O empreendimento é dela, anuncia. Trabalhou por 7 anos em uma fábrica e foi mandada embora. Com os recursos obtidos, abriu uma *facção*.

Por meio do Sebrae (2019), extraímos que as chamadas *facções*, em seus milhares, são na verdade empreendimentos contendo produtores individuais e/ou pequenas empresas, muitas de base familiar, “destinados à produção, ocorrendo majoritariamente sob as formas de subcontratação, terceirização e informalidade, convergindo para a maximização dos lucros dos produtores e comerciantes locais” (SEBRAE, p. 5, 2019).

Relacionando as minutagens anteriores com as categorias ora estudadas, tem-se que a terceirização e/ou subcontratação da produção, realizada pelas grandes indústrias do jeans em Toritama-PE vem dentro de um contexto de flexibilização da produção e das relações de trabalho, em uma perspectiva da acumulação flexível do capital, oriunda do processo de reestruturação produtiva do capital.

O ideário neoliberal, sendo a faceta política desse movimento, contribuiu para legitimar juridicamente as terceirizações, que são a principal forma de precarização do trabalho das últimas duas décadas (MARCELINO; CAVALCANTI, 2012). Representativa dessa consideração é a cena [35min04s - 36min25s], em que o personagem explica o que faz e diz que ganha mais trabalhando por produção do que trabalhando de assalariado, preferindo essa forma de trabalho.

Consideraremos, com base no documentário em análise, que, em Toritama-PE, prevalecem essas formas de trabalho - trabalho domiciliar, trabalho autônomo e o trabalho informal, dentro de um contexto de pequenas empresas. Todas essas cenas são ilustrativas ou nos remetem a esses tipos de trabalho: um trabalhador em horário de almoço, fazendo sua refeição no mesmo local onde trabalha durante horas [11min41s - 12min03s]; personagem entrevistado informando que seu nome é trabalho e o sobrenome é hora extra [15min50s - 17:00min]; trabalhadora entrevistada dizendo que é ruim trabalhar fichado, por isso trabalha em três turnos [17min18s - 18min09s]; trabalhadora entrevistada exemplificando como é o ganho por produção e que o melhor é trabalhar para si [20min16s a 21min39s] e entrevistado que diz que ganha mais trabalhando por produção do que trabalhando de assalariado [35min04s - 36min25s].

Por que são trabalhos precarizados, então? Primeiramente, os empregos formais, celetistas, parecem estar concentrados nas grandes fábricas, pois mais de 20.000 trabalhadores não têm carteira assinada (SEBRAE, 2019). São empregos fruto dos compromissos assumidos quando da organização fordista-taylorista, entre Estado, capital e trabalhadores, no sentido de conferir certa estabilidade, status, condição de consumidor e possibilidade de se planejar um futuro junto ao trabalhador. É a sociedade salarial, preconizada por Castel (1998), com seu sistema de proteções ligadas à carteira assinada. Tal não é a realidade da maioria dos trabalhadores de Toritama-PE, que enfrentam um processo global estrutural de desfiliação, que tem sua origem no processo de reestruturação produtiva ocorrida no ano de 1973, o que acarreta desemprego ou empregos precários.

Pois bem. Destaca-se, posteriormente, a questão do tempo de trabalho intenso e estendido dos moradores. Orgulhosa, a entrevistada [08min05s - 09min23s] diz que tem uma jornada de cerca de 14h, no mínimo, tirando as pausas. Todas as sequências a seguir revelam uma relação com o tempo intensivo de trabalho. Na cena [17min18s - 18min09s], é entrevistada uma trabalhadora que diz que trabalha em três turnos, a fim de ganhar mais e que diz que é ruim trabalhar “fichado”, isto é, com carteira assinada. A cena [42min56s a 44min58s] mostra jovens trabalhando em uma facção ao som do rap, também noite adentro. Na cena [45min00s a 45min49s], há idosos sentados nas calçadas limpando o jeans, mostrando o filme que o espaço público de Toritama também está tomado pelo trabalho com o jeans. Na cena [55min17s a 56min17s], temos a informação de que a feira do jeans de Toritama ocupa todo o domingo e dura até às 6h da manhã de segunda, mas que há pessoas que ficam até as 14h, estendendo o tempo de comercialização enormemente no que seria o dia de descanso dos moradores, o que revela o trabalho incessante e imparável na cidade.

Os trechos acima são interessantes para mostrar uma cidade que foi sendo ocupada largamente pela atividade industrial e para levantar também a questão do tempo livre e tempo de trabalho no contexto capitalista neoliberal. Por meio da maioria das entrevistas realizadas ao longo do filme, percebemos uma hipervalorização do trabalho por parte dos moradores e uma recusa deliberada ao ócio, ao tempo “morto” de trabalho, ao período destinado ao lazer, à família, às relações sociais. Hoje, os que não trabalham com jeans destoam do resto dos moradores, como que não acompanhando o “progresso”, que se traduz no trabalho incessante, no barulho ensurdecedor das máquinas e no silêncio dos trabalhadores, a exemplo da agricultora e do guardador de rebanhos [33min25s - 35min02s e 39min30s a 41min02s].

Quais as causas das longas jornadas? Vejamos. Na cena [22min43s a 23min53s], a entrevistada afirma o fato de a “cidade não ter nada”, “Toritama é trabalho”, “não tem uma piscina, um restaurante”. Ainda nessa sequência, a entrevistada fala que “antigamente o pessoal ia para São Paulo, mas lá exigia qualificação”, “aqui você pode ser um zé ninguém que você trabalha e consegue encher o bucho”. Nessa fala, extrai-se que a questão parece ser mesmo financeira, a necessidade de ganhar a vida, no que parece ser, senão a única, a melhor opção para eles.

Notamos, pelas entrevistas, que são trabalhadores, em sua maioria, pouco qualificados, sem estudo, muitos deles jovens e que enxergam no jeans uma possibilidade de ganhar a vida. Ratifica essa afirmativa a cena [24min50s a 27min41s], em que o personagem Léio nos fala de alguns trabalhos manuais que enfrentou, mas que “jeans é fácil”.

Nas próximas cenas-chaves analisadas temos alguns indícios que podem nos levar a concluir sobre as intensas jornadas de trabalho do local: na cena [17min18s - 18min09s], a entrevistada diz que ganha por produção, sendo que, em sua visão, a “melhor profissão é não trabalhar para ninguém”. Na cena [20min16s a 21min39s], a entrevistada explica que também trabalha por produção, “se faz 1000 bocas de bolso, ganha 100 reais”. Na cena [55min18s a 57min31s] por fim, que traz a descrição de alguns sonhos dos moradores fica esta impressão: a grande maioria de Toritama quer ser dona do próprio negócio, trabalhar para si e ganhar mais dinheiro.

Tal sonho nos remete à cultura do *management* e do empreendedor de si próprio, categorias trabalhadas por Foucault (1979), Barbosa (2011) e Borges et al. (2019). Um dos fatos inerentes à cultura do *management* é incutir no trabalhador a ideia de que a mera dedicação pode transformá-lo em empreendedores ou donos dos meios de produção, vez que aos “heróis” bastou se dedicarem integralmente ao trabalho para alcançarem tais status. Isso provoca a ausência de reflexão sobre outras dimensões da vida e eles passam a sentir que também são donos das organizações. O indivíduo, por conseguinte, enxerga na ideologia empreendedora um objeto de desejo e se reconhece nela.

Como observado no documentário em análise, os moradores de Toritama, em sua maioria, são trabalhadores autônomos em domicílio, prestando serviços às grandes fábricas e ganhando por produção. Portanto, escolhem fazer longas jornadas para ter mais ganhos no final e alimentam o sonho de serem donos do próprio negócio. São, em sua maioria, subcontratados pelas grandes fábricas, que não querem arcar com o ônus de empregados com carteiras assinadas em suas sedes e que flexibilizam a atividade produtiva, terceirizando a produção para essas pequenas empresas chamadas facções. Essas, por sua vez, possuem um sistema quase familiar de trabalho, já que o dono do negócio também trabalha na produção,

mas não emprega formalmente os trabalhadores, que vivem na informalidade ou são autônomos ou familiares (MARCELINO; CAVALCANTI, 2012).

A aparente liberdade que dispõem os trabalhadores autônomos/familiares, de gerenciar o próprio tempo e não terem patrão oculta, de certa forma, uma necessidade intrínseca de garantir o mínimo existencial para comer, dormir, se vestir, habitar, em face dos pequenos valores ganhos por peça produzida. Em sede de conclusão, nota-se que esses trabalhadores devem necessariamente fazer longas jornadas para fugirem dos riscos e da insegurança típica do contexto de trabalho flexível e desemprego estrutural que assola o mundo do trabalho e que acabam por viver o hoje, sem “pensar no amanhã”, já que não há, na maioria das vezes, excedente econômico que permita garantir seus projetos, conforme cena [1h02min29s a 1h06min05s]. Tal afirmação é reforçada pelo fato de todos venderem bens móveis no período que antecede o carnaval, a fim de poderem desfrutar de poucos dias de um merecido e necessário descanso, indispensável à saúde física e mental do trabalhador, conforme cena [1h02min29s a 1h06min05s], que mostra a correria da população em arrumar dinheiro de forma rápida, a fim de poderem passar o carnaval na praia.

Ademais, o dinheiro ganho pelas facções não se constitui em excedente feito para investimento produtivo, já que falta qualificação profissional para lidar com máquinas sofisticadas, mas sim para pagar os trabalhadores em um patamar mínimo. O que reforça a ideia de que uma possível atenuação das jornadas descomunais iria afetar o mínimo existencial do trabalhador, motivo pelo qual ele se rende ao trabalho intenso, contínuo e estendido, à margem de qualquer formalidade trabalhista.

Voltemos à questão do sonho dos moradores em serem donos do próprio negócio. Na cena [45min50s - 47min39s] é mostrado o “Véio do Ouro”, que “trabalha pouco”, “gosta de luxá” (gastar dinheiro) e “põe os meninos para trabalhar”. Seria ele o símbolo de Toritama?

Sim e não. Não porque o ócio é malvisto na cidade. Há uma forte ideologia da centralidade do trabalho na vida do indivíduo. Os trabalhadores veem aquele trabalho como uma opção mais fácil dentre outras e as longas jornadas são necessárias para garantir seu mínimo existencial. Sim, porque o “Véio do Ouro” é dono do próprio negócio, produz modelos personalizados para si e não é subcontratado de alguma fábrica, ao que tudo indica.

Pois bem, a recusa (ou falta de opção) dos trabalhadores à carteira assinada e ao status jurídico de empregado e a obsessão por serem empreendedores, donos do próprio negócio, fazem com que a peculiaridade de Toritama-PE resida no fato de que as facções e trabalhadores se caracterizam por comporem uma gestão da organização do trabalho informal e uma ideologia do empreendedor de si mesmo, em um contexto de produção flexível, típico do ideário neoliberal (FOUCAULT, 1979; BARBOSA, 2011; BORGES et al. 2019). Uma situação de risco e insegurança para o trabalhador, já que ele não dispõe de meios para garantir uma aposentadoria, proteção social ou excedentes financeiros, no que adotam o empreendedor de si mesmo como essa figura heroica, almejada, desejada, que vai vencer todas as adversidades da vida árida e carente de perspectivas da região.

Cabe aqui outra reflexão. Enquanto no compromisso fordista-taylorista o destino era pensado coletivamente, hoje ele é uma história pessoal. O individualismo prevalece e o indivíduo só pode ter o apoio de si mesmo para vencer as incertezas decorrentes

da acumulação e trabalho flexível. A receita apresentada aos indivíduos é o “culto à performance”, a competitividade depende do esforço isolado de cada um unicamente (BARBOSA, 2011). O culto ao empreendedor faz com que os indivíduos vivam a organização “interpretando as suas vidas como a vida e a sobrevivência da organização” (BORGES et al., p. 422, 2019).

Ademais, conclui-se também que o código moral e o modelo de comportamento típicos do ideário fordista-taylorista, que produziam um modo de vida, atingem em parte os trabalhadores apresentados no documentário, no que tange à valorização do trabalho como categoria central na vida do indivíduo, e ao consumismo em seu tempo livre. Mas esse trabalhador, como pudemos observar na análise da película, não está ligado a organizações coletivas - sindicatos ou associações - e está sim isolado em sua individualidade, em seu sonho de empreendedor de si mesmo, no que difere do trabalhador fordista-taylorista, que estendia para o coletivo suas aspirações. Desconfiamos que os espaços coletivos de “resistência”, de busca pela liberdade, são mínimos, relegando aos trabalhadores poucas opções ou alternativas à vida de labor intenso e contínuo.

Essa cultura do empreendedor como modelo ideal e expectativa de sucesso abordado nesta pesquisa, leva o trabalhador ao extremo do cansaço, como demonstrado no documentário e pode ser analisada com base nas teses de Lancman e Uchida (2003) e Dejours (2004). Todos dizem que ser autônomo é ter escolha, ter essa suposta liberdade de tempo e hierarquia. O discurso da autonomia, portanto, nos remete a algo libertador, mas quando há uma oportunidade coletiva de folga e lazer, que é o período de carnaval, o que mais parece é a quebra das algemas por parte dos trabalhadores de uma estrutura formal que alicia e seduz.

Tomando por base a teoria dos autores acima citados é possível inferir que esses discursos proferidos pelos trabalhadores podem contribuir para sustentar um suposto estado de normalidade: todos aqueles ligados à indústria do jeans informam com grande naturalidade sobre jornadas que podem chegar a 16 horas diárias, porém quando percebem a chegada do carnaval todos se movimentam para a praia, sendo essa a única oportunidade do ano para descansar ou fazer algo que é indispensável à saúde física e mental dos trabalhadores - tirar férias. Os quatro dias de carnaval não deixam de ser, portanto, as únicas opções de férias disponíveis aos trabalhadores, já que é quando a coletividade se une realmente, fora do ambiente de trabalho. Férias, folga e feriado se confundem na peculiar vida de Toritama.

Toritama, representa, desse modo, de certa forma, a vitória da cultura gerencial, da ideologia do empreendedor de si mesmo, da flexibilização das relações trabalhistas, ao mesmo tempo que promove um meio de vida aos seus moradores, que parecem gostar do que fazem e como fazem. Daí a contradição e peculiaridade desse pequeno universo. Daí talvez resida também sua força, que não vem desacompanhada das contradições ora apontadas.

Em uma análise voltada à subjetividade do trabalhador, vale destacar algumas cenas já mencionadas. O diretor do filme utiliza da técnica narrativa ou *voice-off* (FRANCO; ARAÚJO, 2012), sobrepondo sua voz que narra que quando criança acompanhava seu pai, que trabalhava como fiscal, e percebia um lugar pacato e eminentemente rural. Várias imagens demonstram a transformação da cidade e evidencia um novo cenário, ou uma nova vida, [01min30s - 07min09s], que revela também uma severa redução da

sociabilidade, que seria responsável por contribuir para a construção da subjetividade inautêntica do trabalhador.

Sennet (2015) identifica o declínio da vida pública por meio de práticas sociais cada vez mais intimistas. No caso em apreço, as pessoas se colocam de tal forma para o trabalho precarizado que deixam de desfrutar da vida social latente nos espaços públicos. Inclusive, quando estão fora de casa, nas calçadas, o momento também é dedicado ao trabalho [45min a 45min56s].

Como dito, a subjetividade é um conceito atrelado essencialmente ao coletivo e não ao individual (DELEUZE; GUATTARI, 1972; DEJOURS, 2004). Ainda que o sujeito exerça sua individualidade em várias dimensões da vida, o que é saudável e necessário, a vida coletiva é onde se expressa melhor a sua subjetividade autêntica, não-estranhada, logo, uma subjetividade sequestrada pode ser considerada como esvaziamento do sujeito.

Aliás, o trabalho precarizado, que reduz a sociabilidade e sufoca o tempo livre do trabalhador, é demonstrado pelo personagem que sequer sai da máquina de costura para almoçar [11min41s - 12min03s]. Faz sua refeição no mesmo local onde labora por diversas horas, não havendo espaço para a interação social. Tal sequência é representativa, ao contrapor a categoria tempo no capitalismo neoliberal com o longo tempo das refeições comunitárias que eram realizadas na Antiguidade e na Idade Média.

No documentário, há falas que demonstram a alienação e o estranhamento denunciado por Antunes (2009): “o negócio é trabalhar, não ficar conversando”; “o negócio aqui é produção”; “meu nome é trabalho e meu sobrenome é hora extra” [15min50s - 17:00min]; “a vida é ruim para quem morre” [20min16s a 21min39s]. Assim, pode-se observar que os personagens da vida real se julgam donos de si e do seu tempo, autônomos que quanto mais trabalham mais ganham, porém não percebem que suas vidas giram em torno dos desígnios do capital e do sistema em que estão inseridos. Todos comungam de incessantes horas de trabalho, assim como todos aparentam simplicidade, seja nas vestimentas, nas casas, no modo de ser. O trabalho é incessante, mas a remuneração obtida não parece seguir o mesmo contexto. Como analisado, esse ritmo frenético ocorre para garantir o mínimo necessário ao trabalhador. Aliás, ainda que houvesse grandes ganhos, a que preço aconteceria? O trabalhador não deveria também ter momentos de lazer, de ócio, de liberdade? A maioria ou todos os que foram perguntados a respeito, dizem que chegam em casa para tomar banho e dormir; no máximo assistir a poucas horas de televisão [08min05s - 09min23s].

A partir disso e dos dados extraídos da decupagem do filme, é possível verificar que essa visão de trabalho, de vida e de mundo é reproduzida para as próximas gerações. Fica demonstrado que os pais das crianças trabalham durante várias horas e elas acabam por crescer neste espaço, já que “o ganho por produção” vincula o tempo destes trabalhadores de tal forma que não há momentos destinados apenas à família, além de não haver distinção do que seria o espaço de trabalho e o lar, estando os dois ambientes em constante confusão, já que as facções funcionam quase que como uma extensão de casa, afetando a própria subjetividade do sujeito [21min59s - 22min37s].

Muitas são as sequências contidas na obra cinematográfica que podem ser interpretadas por meio dos referenciais teóricos aqui tratados, contudo, todas parecem ser uma forma de denúncia à exploração e flexibilização do trabalho. Essa obra fílmica foi de grande valia para esta pesquisa pelo fato de retratar a realidade não só de Toritama, mas de muitos trabalhadores no contexto brasileiro.

8 Considerações Finais

Este artigo buscou investigar e interpretar a produção audiovisual “Estou me guardando para quando o carnaval chegar” à luz dos estudos feitos por pesquisadores do mundo do trabalho a fim de realizar uma reflexão em torno da flexibilização do trabalho e seus impactos na subjetividade do trabalhador. Sua relevância é percebida pelo fato de descrever situações reais vividas em solo brasileiro e por analisar a ontologia e a centralidade do trabalho enquanto categoria, máxima percebida inclusive pelo fato de os personagens da obra cinematográfica parecerem não se reconhecer sem ele; o trabalho diário como algo indissociável da vida, que consome tempo superior a qualquer outra tarefa, lazer ou convívio familiar: condição que só é interrompida em época de carnaval.

Como discorrido, os moradores de Toritama-PE possuem jornadas de trabalho extensas e exaustivas para garantir a fonte de seu sustento: não há casas luxuosas e nem patrimônios vultosos aparentes, mas há muito trabalho disponível sendo realizado que, estimulado por um discurso neoliberal, intitulado empreendedorismo de si (BAROBSA, 2011), não garante direitos sociais efetivos aos trabalhadores e os iludem com a possibilidade de serem donos do próprio negócio um dia e alcançarem o que mais querem, de acordo com os diversos relatos: não trabalhar para ninguém e terem mais dinheiro.

Ao utilizar como fonte de dados a produção cinematográfica, foi possível, através de uma análise fílmica, analisar e interpretar a temática da flexibilização e precarização do trabalho e do esvaziamento ou estranhamento da subjetividade do trabalhador, vez que, por meio de uma pesquisa qualitativa e exploratória, foram identificadas na rotina e no estilo de vida dos moradores da capital do jeans várias associações aos conceitos aqui discutidos. Nesse contexto, temos a temática principal do empreendedorismo de si (BARBOSA, 2011) que, amparado por um culto ao herói empreendedor, legitima jornadas exaustivas de trabalho em Toritama - justificadas pela narrativa de maiores ganhos percebidos, mas que, ao final, não promove grandes rendimentos aos trabalhadores.

Pelo contrário, exige sacrifício e afeta a subjetividade do trabalhador que, apartado de uma visão coletiva e ideias comuns, elementos necessários à construção de uma subjetividade autêntica (DELEUZE; GUATTARI, 1972; DEJOURS, 2004), não tem tempo sequer para conversar durante o trabalho: a trilha sonora é o barulho das máquinas de costura.

A partir de conceitos fixados por Antunes (2009), de alienação e estranhamento ou subjetividade inautêntica, podemos entender o motivo pelo qual os moradores de Toritama não se incomodam com a rotina frenética, pois se veem envoltos na ideologia do empreendedor de si e em uma cultura do *management*, típicas de tempos neoliberais.

Trabalhando por até 16 horas diárias, de forma alienada, a privação voluntária do convívio familiar e do lazer destrói o tempo livre do trabalhador, que, segundo Kurz (1999) é chamado pelo capital de tempo vazio e sem utilidade; tempo livre seria tempo de não trabalho (MAYA, 2008). Assim os trabalhadores tentam racionalizar ao máximo o tempo e otimizá-lo para a geração de renda, participando ativamente da era da acumulação flexível.

Esta pesquisa tem como contribuição a análise de fenômenos sociais presentes na vida dos trabalhadores, em especial dos brasileiros e possui potencial para denunciar a precarização do trabalho e seus reflexos na vida desses indivíduos. O estudo não tem a pretensão de encerrar essa discussão, mas abrir espaço para que outras análises possam discutir a mesma temática.

Referências Bibliográficas

- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BARBOSA, Attila Magno e Silva. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. In **Revista de Sociologia e Política** v.19, n.38. Curitiba, fevereiro/2011.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a ed. São Paulo: LTr, 2017.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 7^a ed. Petrópolis: Vozes, 2017.
- BORGES, Denise et al. Empreendedor de si próprio: reflexões sobre a cultura do management e o sequestro da subjetividade. In **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v.6, n.2, Curitiba: Outubro, 2019.
- BRAGA, P. Selfie: o autorretrato do sujeito contemporâneo. **ARS (São Paulo)**, [S. l.], v. 19, n. 42, p. 643-690, 2021. DOI: 10.11606/issn.2178-0447.ars.2021.180880. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ars/article/view/180880>. Acesso em: 17 abr. 2022.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- GADELHA COSTA, S. de S. Governamentalidade Neoliberal, Teoria do Capital Humano e Empreendedorismo. **Educação & Realidade**, [S. l.], v. 34, n. 2, 2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/8299>. Acesso em: 17 abr. 2022.
- DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, p. 27-34, 2004. Disponível em <https://www.prod.org.br/article/doi/10.1590/S0103-65132004000300004>. Acesso em 17/04/2022.
- DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Félix. O Anti-Édipo-Capitalismo e Esquizofrenia, Lisboa, Editora Assírio Alvim. 1992. **O que é a filosofia**, v. 1, 1972.
- FOUCAULT, Michel. **Nascimento da Biopolítica**. São Paulo: Ed. Martins Fontes, 2008.
- FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S.. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, n. spe, p. 844-856, Nov. 2019. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 17/04/2022.
- FREITAS, Andressa Ribeiro de. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678/pdf>. Acesso em 17/04/2022.
- BRASIL, IBGE. In <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pe/toritama/historico>. 2017. Acesso em 24/01/2022.

KURZ, Robert. A expropriação do tempo. In **+Mais**, Folha de São Paulo. Edição de 03/01/1999. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fs03019903.htm>. Acesso em 21/01/2022.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90. São Paulo, 2003. In http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200006. Acesso em 17/04/2022.

LEITE, Nildes Raimunda Pitombo et al. Film Analysis in Management Research: Knowing Why and How to Use It. *Gestão & Regionalidade*, v. 37, n. 112, 2021. In https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/7666. Acesso em 17/04/2022.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. **Caderno crh**, v. 25, p. 331-346, 2012. In <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/fhfjskqTQhv5T5Zd8PRwT3D/?lang=pt>. Acesso em 17/04/2022.

MAYA, PVR. Trabalho e tempo livre: uma abordagem crítica. In JACQUES, MGC., et al. org. *Relações sociais e ética* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 31-47. ISBN: 978-85-99662-89-2. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>. Acesso em 21/01/2022.

NARDI, Henrique. *Ética, trabalho e subjetividade*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

ORLANDI, E. P. **Análise de discurso: princípios e procedimentos**. 9ª ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2010.

PAULA, A.P.P. A mídia especializada e a cultura do management. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 13, n. 38, 2006. Disponível em <https://www.scielo.br/j/osoc/a/HwXmzz9wQyMmqSPnPLDcSKP/?lang=pt>. Acesso em 19/01/2022.

SANTOS, W.G. **Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SEBRAE. Estudo Econômico das Indústrias de Confecções de Toritama/PE. **Recife: Sebrae**, 2019.

SENNETT, Richard. **O declínio do homem público: as tiranias da intimidade**. São Paulo: Record, 2015.

TRAGTENBERG, M. Max Weber: apresentação. In **Os pensadores**. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

VANOYE, Francis. **Ensaio sobre a análise fílmica**. Campinas: Papyrus, 2006.

RECEBIDO EM: 02/08/2023

APROVADO EM: 25/09/2023

AGENDA DE GOVERNANÇA JUDICIAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: UM ESTUDO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

JUDICIAL GOVERNANCE AGENDA IN FEDERAL PUBLIC ADMINISTRATION: A STUDY IN THE LABOR JUSTICE

*Luiz Henrique Tacconi*¹
*Edson Ronaldo Guarido Filho*²

RESUMO: Objetivo: Este artigo objetivou identificar boas práticas de Governança Judicial nos Tribunais Regionais do Trabalho por meio dos dados do Levantamento de Governança realizado pelo Tribunal de Contas da União em 2021. **Método:** Trata-se de pesquisa exploratória, suportada por técnicas de análise quantitativa e qualitativa. O protocolo de pesquisa fez uso de estatística descritiva e procedimentos de análise relacional orientado para o cálculo de métricas de centralidade. Além disso, a análise qualitativa de conteúdo foi utilizada para categorização e codificação das boas práticas de Governança. Ademais, painéis de dados foram desenvolvidos para identificação das estruturas dos tribunais e para análise comparativa das práticas de Governança. **Resultados:** Os resultados evidenciaram grupos de tribunais que se assemelham no atendimento de determinadas práticas e a centralidade dos diferentes graus de atendimento. A classificação das práticas por meio da análise de centralidade e estatística evidenciou também que há conjuntos de práticas que possuem requisitos inerentemente técnicos além de outros conjuntos de práticas que podem sofrer influências políticas, impactando o atendimento pelos tribunais. **Conclusões:** A análise das práticas de Governança Judicial contribuiu para o aprofundamento do conhecimento quanto à sua adoção por parte dos tribunais, além de subsidiar implicações relacionadas à distância entre retórica e efetividade das práticas. A discussão sinaliza para a necessidade de uma Agenda de Governança Judicial para os próximos anos.

PALAVRAS-CHAVE: Governança; Prestação de Contas; Transparência; Conformidade; Governança Judicial.

¹ Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação da Universidade Federal do Paraná (PPGGI/UFPR); Mestre em Ciência da Computação pela Universidade Estadual de Londrina (UEL); Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR).

² Doutor em Administração pela Universidade Federal do Paraná (DECIGI/UFPR); Professor do Departamento de Ciência e Gestão da Informação da Universidade Federal do Paraná (DECIGI/UFPR); Professor do Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação da Universidade Federal do Paraná (PPGGI/UFPR) e dos Programas de Pós-Graduação em Administração (PPGA/UP) e em Direito (PPGD/UP) da Universidade Positivo.

* Os autores agradecem ao Prof. Dr. Paulo Matui pelas contribuições feitas em versões prévias deste trabalho.

ABSTRACT: Objective: This article aimed to identify good Judicial Governance practices in Regional Labor Courts through data from the Governance Survey conducted by the Tribunal de Contas da União in 2021. **Method:** This is exploratory research, supported by quantitative and qualitative analysis techniques. The research protocol made use of descriptive statistics and relational analysis procedures oriented to the calculation of centrality metrics. In addition, qualitative content analysis was used for categorization and coding good Governance practices. Moreover, data panels were developed to identify court structures and for comparative analysis of Governance practices. **Results:** The results showed groups of courts that are similar in their compliance with certain practices and the centrality of the different degrees of compliance. The classification of practices through centrality and statistical analysis also showed that there are sets of practices that have inherently technical requirements, in addition to other sets of practices that may suffer political influences, impacting compliance by the courts. **Conclusions:** The analysis of Judicial Governance practices contributed to the enhancement of knowledge regarding the adoption by the courts, in addition to subsidizing implications related to the distance between rhetoric and effectiveness of practices. The discussion signals the need for a Judicial Governance Agenda for the coming years.

KEYWORDS: Governance; Accountability; Transparency; Compliance; Judicial Governance.

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com os afrontamentos às organizações democráticas nacionais, o cenário de ausência de transparência nos gastos governamentais, orçamentos secretos e trocas arbitrárias de gestão nas organizações públicas evidenciam a necessidade do estabelecimento de práticas que visam assegurar a entrega de serviços de forma idônea e garantir a ausência dos conflitos de interesse.

As instabilidades na Administração Pública Federal (APF) afetam a confiança do cidadão, independentemente do Poder ao qual estão vinculadas. Essas preocupações e ambientes de incerteza reforçam ainda mais a necessidade de a sociedade ter o conhecimento de quais organizações utilizam-se de boas práticas de gestão, gerenciam seu orçamento de forma efetiva, dão transparência aos gastos e pautam suas decisões em valores como ética, sustentabilidade e visão de longo prazo. Segundo o Relatório ICJBrasil 2021, apenas 40% da população confia no Poder Judiciário (RAMOS *et al.*, 2021). Yeung (2018) destaca ainda que o Judiciário é uma das instituições mais escrutinadas, e que uma extensa literatura apresenta evidências de ineficiência judicial em resultados econômicos e sociais. Frente a esses aspectos é reforçado o papel da Governança.

Matias-Pereira (2022) destaca que estudos recentes revelam que há descrença dos cidadãos em todo o mundo quanto aos seus governos. Entre estas incertezas está o esforço para estruturar novos modelos de Governança nas perspectivas econômico-financeiras, institucional, sociopolítica e ambiental. O autor enfatiza ainda que estas mudanças são positivas para melhorar o desempenho da administração pública, na qual se observa o esvaziamento da agenda da Nova Gestão Pública (New Public Management) e a imposição da agenda da Nova Governança Pública (New Public Governance).

Diferentemente da governabilidade, que está intrinsicamente relacionada aos agentes que possuem o poder momentâneo estabelecido pelos processos democráticos, a Governança é uma conquista da sociedade, estrutural e duradoura (ANDRADE; ROSSETTI, 2009). Este mesmo conceito que permeia as organizações privadas, principalmente as que possuem capital aberto aos investidores, é aplicado também ao setor público. Entende-se, portanto, que a Governança trata da forma com que as organizações, públicas ou privadas, são avaliadas, dirigidas e monitoradas, envolvendo o relacionamento entre as diversas partes interessadas internas e externas, com o intuito de prover efetividade em suas ações (IBGC, 2015; TCU, 2020).

As instituições públicas brasileiras reforçam seu compromisso com a Governança, conforme pode ser evidenciado em documentos oficiais, como o Guia da Política de Governança Pública (BRASIL, 2018) e o Referencial Básico de Governança Organizacional aplicável às organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU (TCU, 2020). São comuns as publicações relativas ao tema em periódicos das áreas de Economia, Finanças, Administração e Gestão da Informação, o que destaca a interdisciplinaridade da Governança. Mesmo com diferentes concepções, o conceito comum é que Governança trata-se de um processo de tomada de decisão que busca atender aos interesses das partes interessadas das organizações (GUIMARÃES; GUARIDO FILHO; LUZ, 2020)

Segundo Claessens e Yurtoglu (2012), organizações que utilizam boas práticas de Governança aumentam seu valor de mercado e, conseqüentemente, desfrutam de custos de capital mais baixos. Os autores reportam também que, em contrapartida, há maior volatilidade financeira e enfraquecimento das relações com as partes interessadas em organizações que não se utilizam das práticas de Governança. Entende-se, portanto, como práticas de Governança os processos de trabalhos estabelecidos nas organizações visando aos anseios das partes interessadas.

Um dos pilares da Governança é relacionado ao conceito denominado *Accountability*, que trata da produção de informações sobre as atividades, responsabilização e a respectiva prestação de contas de forma transparente, acessível, de qualidade e atualizada, de modo que os dados possam ser comparados com os de outras instituições, conforme orientam a European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ) e o Banco Mundial (OLIVEIRA; CUNHA, 2020). *Accountability*, na Administração Pública Federal, compreende a avaliação dos resultados da atuação administrativa dos agentes públicos à luz do controle externo e social (BRASIL, 2018).

São inúmeras as vantagens da publicidade de dados na administração da Justiça, dentre as quais destacam-se proporcionar que: (i) a sociedade possa ter conhecimento dos serviços prestados e atividades realizadas pelo Judiciário; (ii) os órgãos superiores possam planejar, auditar e monitorar o desempenho dos tribunais; (iii) o governo possa elaborar, promover e aprimorar políticas públicas; (iv) os pesquisadores possam avaliar o sistema de Justiça (CUNHA, 2010).

Compliance, termo que diz respeito ao cumprimento das determinações internas e externas às quais as organizações estão sujeitas, também é tido como estruturante para a Governança. Rego (2020) define *Compliance* como “agir conforme as normas”, sendo estas normas, por exemplo, as leis, portarias, resoluções, regimentos internos, princípios e valores da organização. No caso dos tribunais, entre as principais fontes de regulamentações estão o Tribunal de Contas da União e o Conselho Nacional de Justiça.

Estes conceitos, Governança, *Accountability* e *Compliance*, embora distintos e independentes, possuem grande relevância na administração pública e nos tribunais. Ng (2011) propôs a criação do conceito Governança Judicial, destacando a ausência da exploração da Governança na administração da justiça, enfatizando ainda a necessidade de se delimitar de forma mais precisa os temas relacionados. A Governança Judicial enfoca a questão da distribuição de responsabilidades e como essas responsabilidades são formuladas (ROSITAWATI, 2019).

Em termos gerais, a Governança na administração pública envolve a relação entre o Estado e a sociedade e é centrado na forma com que as organizações públicas são governadas. Entretanto, a literatura sobre Governança Judicial é escassa e o conceito é geralmente caracterizado como parte dos modelos de administração e avaliação dos tribunais (GUIMARÃES; GUARIDO FILHO; LUZ, 2020)

Na mesma linha, Kettiger *et al.* (2019) destacam que as pesquisas recentes relacionadas à administração dos tribunais (*court management*) resultaram em três classificações distintas: (i) ideacional, ocasionada pelo debate no contexto dos movimentos da Nova Gestão Pública em vários países na década de 90; (ii) institucional, a partir da criação da European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ), que foi idealizada com o objetivo de melhorar a eficácia e o funcionamento dos sistemas de justiça; (iii) a necessidade de uma visão “objetiva” de gestão nos tribunais, considerando a pressão na qual os órgãos do Estado estão sujeitos devido ao aumento carga de trabalho e as raras disponibilizações de recursos adicionais.

No que diz respeito à administração dos tribunais no Brasil, Didier e Fernandez (2022, 2023) destacam que o Conselho Nacional de Justiça atua, em certa medida, como uma espécie de agência reguladora, regimentando aspectos concernentes à administração da justiça, além de estimular, conduzir e coordenar a articulação entre os órgãos. Os autores enfatizam ainda que o CNJ é órgão central de concepção, observação, promoção e coordenação de políticas judiciárias. Gajardoni (2018), por sua vez, acrescenta ao conceito de *court management* o emprego das técnicas de administração de recursos materiais e humanos, para que os tribunais possam impulsionar seus desempenhos não apenas de forma quantitativa, mas também qualitativa.

Estabelecidos os principais conceitos relacionados à Governança e o cenário ao qual será realizado o levantamento de informações, é suscitado o problema de pesquisa: quais as boas práticas de Governança realizadas nos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros?

Este artigo, que é caracterizado como uma pesquisa exploratória, de abordagem quantitativa e qualitativa, teve como objetivo a identificação de boas práticas de Governança na Justiça do Trabalho utilizando como insumo os dados fornecidos ao Tribunal de Contas da União (TCU) por meio do Levantamento de Governança realizado no ano de 2021.

Para interpretação e demonstração dos resultados foram elaborados painéis utilizando o *software* Power BI e para a categorização e interpretação dos dados foi utilizado o *software* Atlas.ti. Já para demonstração das técnicas de centralidade foi utilizado o *software* de análise e visualização de rede NodeXL. Adicionalmente, as estatísticas dos resultados dos tribunais no Levantamento de Governança foram geradas com a utilização do *software* IBM SPSS.

Como justificativa para a pesquisa destaca-se o anseio da sociedade na utilização consciente dos recursos públicos pelas organizações da Administração Pública Federal, visando uma Agenda de Governança Judicial. Justifica-se também a pesquisa pela expansão do conhecimento no que diz respeito à Governança Judicial, tema recente e que possui escassez de estudos no cenário brasileiro.

Após contextualizado o foco de pesquisa, o presente trabalho agrega mais cinco seções. A segunda seção fundamentará as diferentes definições de Governança, incluindo a Governança Judicial. A seção subsequente detalhará o cenário no qual a pesquisa será aplicada, o Poder Judiciário brasileiro, e o recorte do segmento, a Justiça do Trabalho. A quarta seção apresentará a trajetória metodológica desenvolvida pelos autores para analisar as práticas de Governança nos Tribunais Regionais do Trabalho. Posteriormente, a quinta seção trará os resultados da aplicação da metodologia e o fechamento se dará nas considerações finais, sexta e última seção do artigo, que concluirá o presente trabalho e elucidará a continuidade da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Essa seção apresenta uma revisão da literatura sobre a temática compreendendo duas subseções. A primeira aborda conceitos gerais sobre Governança Judicial e a segunda as respectivas aplicações na Administração Pública Federal.

2.1 Governança Judicial

Uma das ramificações do tema voltada aos tribunais é o que se entende como Governança Judicial. Akutsu e Guimarães (2015) enfocam que a definição de Governança Judicial compreende um conjunto de políticas, processos, costumes, atitudes, ações, comportamentos e decisões pertinentes ao exercício da Justiça. Os autores defendem ainda que a Governança Judicial é fundamentada em instituições, ou seja, é composta por regras, normas, aspectos culturais socialmente construídos e legitimados, e manifesta-se em práticas, ações e comportamentos das distintas partes do Poder Judiciário.

Guimarães *et al.* (2015) complementam estas definições e ressaltam que Governança Judicial pode ser traduzida pela aplicação das práticas de gestão que visam ao equilíbrio no atendimento dos interesses das partes interessadas que compõem os tribunais.

A Governança Judicial objetiva, portanto, soluções de melhorias e efetividade ao desempenho do judiciário, na qual a transparência e a participação são elementos essenciais às deliberações, não apenas situações excepcionais para a prolação das decisões (GOMES; PEREIRA, 2021). A boa Governança Judicial trata da constante e gradual implementação de melhorias que possam contribuir para o aperfeiçoamento das disfunções do sistema de justiça (PAULA, 2020).

Zavarize (2022) complementa que Governança Judicial é o conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle voltados para gestão judicial, com vistas a promover sua maior finalidade, que é o acesso à justiça para todos.

A ausência de medidas de Governança por parte das instituições governamentais compromete a eficiência na utilização de recursos, reduzindo a eficácia dos serviços

entregues à sociedade, e, conseqüentemente, exercendo impacto negativo no crescimento da economia (SANTOS; ROVER, 2019).

Conforme demonstrando, há na literatura estudos que abordam a Governança Judicial, porém além do tema ser recente, são escassas as publicações no cenário nacional, principalmente no segmento da Justiça do Trabalho. Com vistas a delimitar o conceito para o Judiciário brasileiro, é adotado neste artigo que a Governança é representada por um conjunto de práticas que demonstram o comprometimento das administrações dos tribunais na eficiência da entrega de serviços aos jurisdicionados. Esta definição parte do pressuposto que estas instituições agem com base nos princípios de *Accountability* e *Compliance*, prezando pelo atendimento das demandas dos órgãos superiores e de controle, transparência, responsabilização e prestação de contas.

2.2 Governança na Administração Pública Federal

É destacado que os tribunais são organizações complexas e, conseqüentemente, aumenta-se também a complexidade nos processos de gestão e na Governança. Dixit (2002) apresenta que são várias as partes interessadas que atuam direta ou indiretamente junto ao Poder Judiciário: litigantes, magistrados, servidores, advogados, defensores públicos, membros do Ministério Público, membros do Poder Legislativo, dentre outras.

Segundo Buta, Guimarães e Akutsu (2020), Governança na administração de tribunais está relacionada à forma com que estas organizações são geridas e controladas. Os autores destacam também o modelo de avaliação do International Framework for Court Excellence (IFCE) e enfatizam que uma boa Governança propicia melhorias na qualidade dos serviços prestados aos jurisdicionados, além de aprimorar os mecanismos de controle de conflitos de interesse entre os tribunais e a sociedade.

Costa *et al.* (2018) descrevem que o conceito de Governança, que possui origem no âmbito corporativo, surgiu devido à necessidade da prestação de informações adicionais às previstas em lei. Por meio de um levantamento de trabalhos de 1990 em diante, Osborne (2009) enumerou três grandes escolas de Governança na literatura acadêmica:

- Governança Corporativa (*Corporate Governance*): relaciona-se aos processos e sistemas internos que fornecem os mecanismos de controle e *Accountability* a qualquer organização;
- Boa Governança (*Good Governance*): preocupa-se com a promulgação de modelos normativos de Governança social, política e administrativa por entidades supranacionais tais como o Banco Mundial;
- Governança Pública (*Public Governance*): estuda a implementação de políticas públicas e a prestação de serviços públicos.

Ibanhes *et al.* (2007) defendem que Governança é um instrumento analítico para compreensão dos fatores que organizam as interações das partes interessadas, a dinâmica dos processos e as regras do jogo. É identificado por meio de diferentes literaturas que o conceito de Governança é multifacetado e plural, que envolve diferentes dimensões e está alinhado com práticas de gestão e de controle de organizações públicas e privadas (AKUTSU; GUIMARÃES, 2015). A Governança se trata, portanto, de um conjunto de características comportamentais (valores), práticas e instrumentos de política e gestão (TACCONI, 2021).

Segundo Filgueiras (2018), a definição de Governança deve ir além das características gerenciais e dos mecanismos de gestão, pois trata-se de um processo de conexão entre os mecanismos de administração com a dimensão política e infraestruturas do poder. Governança pode ser compreendida, por estes termos, como um reflexo de gestão eficaz e transparente, ou seja, um novo paradigma que tem como cerne a colaboração e a coordenação entre as instituições públicas e a sociedade (SANTOS; SOUZA, 2022).

É constatado, dessa forma, que a Governança vem evoluindo além do setor privado, pois é possível atenuar dificuldades encontradas na gestão pública por meio de práticas oriundas da Governança Corporativa (MARQUES *et al.*, 2020). Enquanto o foco da iniciativa privada é o aprimoramento dos resultados objetivados por partes interessadas como os gestores e proprietários, na administração pública o alinhamento necessário passa a ser entre a sociedade e os gestores públicos (TEIXEIRA; GOMES, 2019). Minuzzi e Pinto (2022) corroboram estes entendimentos e enfatizam que a Governança na Administração Pública Federal compreende, portanto, além do modo como a organização é administrada, sua estrutura organizacional, cultura, políticas, estratégias e a forma como interagem as partes interessadas.

Ao realizar levantamentos bibliográficos os pesquisadores por vezes se deparam com a ambiguidade e falta de exatidão de conceitos. Tal situação ocorre com o termo Governança, pois é utilizado de forma generalizada e massificada, e muitas das vezes empregado com pouco critério de aplicação. A complexidade deste termo gera um conjunto de definições que variam conforme os autores (CARRAPATO *et al.*, 2019).

Na Administração Pública Federal brasileira, o TCU é o órgão que possui a legitimidade para a aferição dos temas relacionados à Governança e Prestação de Contas. Tal órgão possui como principal diretriz o Referencial Básico de Governança Organizacional (TCU, 2020). Utilizado como instrumento de aferição, o Levantamento de Governança é um questionário que objetiva a identificação das boas práticas nas organizações públicas brasileiras (TCU, 2022). O referido questionário é dividido em 4 grupos principais: Liderança, Estratégia, Controle e Operações. Os grupos são divididos em dimensões, que, por sua vez, desmembram-se em práticas, relacionando-se com as perguntas do questionário. As possibilidades de respostas vão desde as que traduzem que o órgão atende completamente a prática estabelecida quanto à informação de que não existe o atendimento. O levantamento é composto por diversos indicadores, dentre os principais é destacado o Índice de Governança Pública (iGovPub); o Índice de Governança de Pessoas (iGovPessoas); o Índice de Governança de TI (iGovTI) e o Índice de Governança de Contratações (iGovContrat).

Em seu sítio institucional o TCU disponibiliza tanto o questionário em seu inteiro teor quanto às respostas brutas de todos os órgãos nas aplicações anteriores. Entre as 378 organizações que participaram do Levantamento de Governança 2021 estão entidades da administração direta e indireta, representantes dos poderes Legislativo, Judiciário e Executivo, além de paraestatais e órgãos de funções essenciais à Justiça. O TCU enfatiza que as organizações publiquem e divulguem em seus próprios sítios institucionais as informações relacionadas à Governança.

Quanto à imagem institucional, o questionário apresenta qual a situação da Governança da organização no que diz respeito à Liderança, Estratégia, Gestão de Pessoas, Tecnologia da Informação, Contratações e Orçamento. Conforme estabelece o Tribunal de Contas da União, a supervisão dos tribunais do Poder Judiciário cabe ao Conselho Nacional de Justiça (TCU, 2022).

Como exemplos de práticas de Governança, além do Referencial Básico de Governança Organizacional, o TCU disponibiliza o guia “10 Passos para a Boa Governança”, que possui um formato mais didático e conciso. A publicação tem por objetivo resumir o conteúdo do referencial, apresentando as práticas de Governança em dez etapas para que gestores que administram recursos públicos possam, de maneira rápida e prática, conhecer essas diretrizes e aplicá-las com vistas ao aprimoramento da Governança de suas organizações (TCU, 2021). São os 10 passos: (i) Estabeleça o Modelo de Governança adequado à realidade da organização; (ii) Lidere com integridade e combata os desvios; (iii) Promova a capacidade da Liderança; (iv) Gerencie Riscos; (v) Estabeleça a Estratégia e promova a Gestão Estratégica; (vi) Monitore Resultados; (vii) Promova a Transparência; (viii) Garanta a Accountability; (ix) Avalie a satisfação das partes interessadas; (x) Assegure a efetividade da Auditoria Interna.

Outros exemplos de práticas de Governança permeiam o questionário aplicado pelo TCU, como por exemplo a identificação se os membros da alta administração estão comprometidos com a integridade, se há gestão de ética para a organização, se a liderança monitora o desempenho da área de gestão orçamentária e financeira, dentre tantos outros itens.

Segundo Falcão e Peroli (2021), com vistas aos compromissos anticorrupção assumidos pela Administração Pública Federal, há diversas outras normas que auxiliam o alcance dos objetivos da Governança, como a Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), a Lei 13.303/2016 (Estatuto das Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista), o decreto 9.203/2017 (Política de Governança da Administração Pública Federal), a Lei 13.848/2019 (Lei das Agências Reguladoras) e a Lei 14.133/2021 (Lei de Licitações e de Contratos Administrativos). Ressalta-se a importância do Decreto 9.203/2017, que define Governança Pública como o “conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade” (BRASIL, 2017a).

3 METODOLOGIA

Neste artigo, que se trata de pesquisa exploratória, com uso de procedimentos quantitativos e qualitativos, foram utilizados dados públicos disponibilizados dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros, de forma a identificar como as instituições regionais que representam a Justiça do Trabalho desenvolvem boas práticas de Governança. Embora cada tribunal possua particularidades quanto à cultura e gestão, além de serem classificados como de pequeno, médio ou grande porte pelo Conselho Nacional de Justiça, todos possuem estruturas organizacionais semelhantes e partilham da mesma missão institucional: realizar justiça (CNJ, 2022b).

A coleta de dados foi realizada nos sítios do Conselho Nacional de Justiça e do Tribunal de Contas da União no primeiro semestre de 2023, utilizando os dados públicos disponibilizados por estas organizações. Após realizada a coleta, a análise dos dados foi realizada por meio de estatística descritiva, métricas de centralidade vinculadas a análise relacional (ARS) e, qualitativamente, categorização baseando-se na técnica de análise categorial de Bardin (2011). O protocolo utilizado está apresentado na Figura 1.

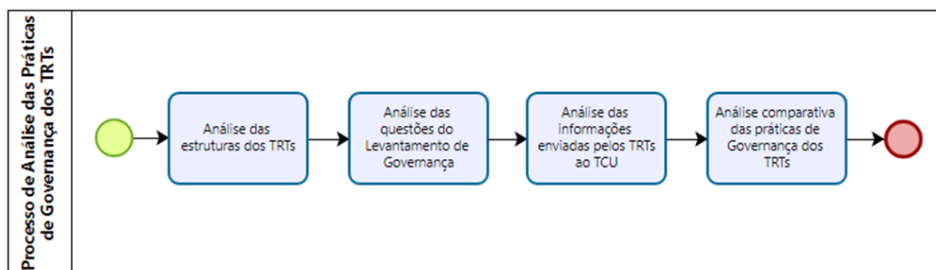


Figura 1. Processo de Análise das Práticas de Governança dos TRTs

Fonte: elaboração própria (2023).

Primeiramente foi delimitado o ambiente de exploração: os Tribunais Regionais do Trabalho, bem como organizadas as informações pertinentes. São distintas as organizações que compõem o Poder Judiciário, mas ao delimitar para apenas os tribunais de um mesmo segmento de justiça, que possuem similaridades na estrutura organizacional e na entrega dos serviços, pode-se realizar inferências de modo a coletar boas práticas comparativamente e avaliar cenários de evolução. Para tanto, foi elaborado um painel de BI utilizando os dados disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça na instrumentação do Relatório Justiça em Números 2022, que possui dados referentes ao ano de 2021. Por meio do painel foi possível a identificação de forma dinâmica e comparativa as estruturas dos Tribunais Regionais do Trabalho. A Figura 2 traz extrato do painel de dados.



Figura 2. Painel de dados para análise das estruturas dos
Tribunais Regionais do Trabalho
Fonte: elaboração própria (2023).

Cabe esclarecer que a nomenclatura comumente utilizada para se referir aos regionais é composta, por exemplo, pelas expressões TRT1, TRT-RJ, ou TRT da 1ª Região, para fazer referência ao TRT do Rio de Janeiro. No presente trabalho, utilizou-se codificação padronizada, com o mesmo quantitativo de caracteres em todos os regionais e na qual fosse possível a ordenação: TRT01, TRT02 e assim por diante.

No painel estão representados os 24 TRTs e respectivas informações como: a sigla do Regional, qual a abrangência da sua jurisdição, seu porte perante o CNJ, os quantitativos de magistrados e servidores efetivos, o número de varas e comarcas, além de indicadores como o Índice de Produtividade Comparada (IPC-Jus), acervo de processos nas 1ª e 2ª instâncias, percentual de processos eletrônicos e o quantitativo de casos novos por cem mil habitantes. Esta etapa do processo permitiu o levantamento de dados acerca das práticas realizadas pelas organizações em análise.

Foram utilizadas informações disponibilizadas pelo Tribunal de Contas da União no ano de 2021 sobre os aspectos de Governança dos órgãos da Administração Pública Federal. Cabe destacar que o questionário do Levantamento de Governança do TCU possui mais de 100 questões, as quais se desdobram em aproximadamente 600 itens de controle, justificando a necessidade do painel de dados para detalhar os atendimentos.

Sendo assim, compreendendo a segunda etapa do protocolo, um segundo painel de dados foi preparado para subsidiar interpretação mais clara dos dados. A partir dele foi identificado quais tribunais e em que intensidade cada um deles atendeu às práticas investigadas. Informações complementares no painel trazem evidências que justificam a resposta fornecida pelos tribunais. Cabe ressaltar o caráter inovativo desta elaboração, pois o Levantamento de Governança é um questionário de autoavaliação e a disponibilização de informações pelo TCU compreende apenas relatórios individuais

sobre cada organização e planilhas com os dados brutos, não permitindo a análise comparativa ou por segmento, conforme foi realizado com o uso do painel desenvolvido na presente pesquisa.

A Figura 3 apresenta o painel em que constam as práticas de Governança na Justiça do Trabalho à luz do Levantamento de Governança do TCU.

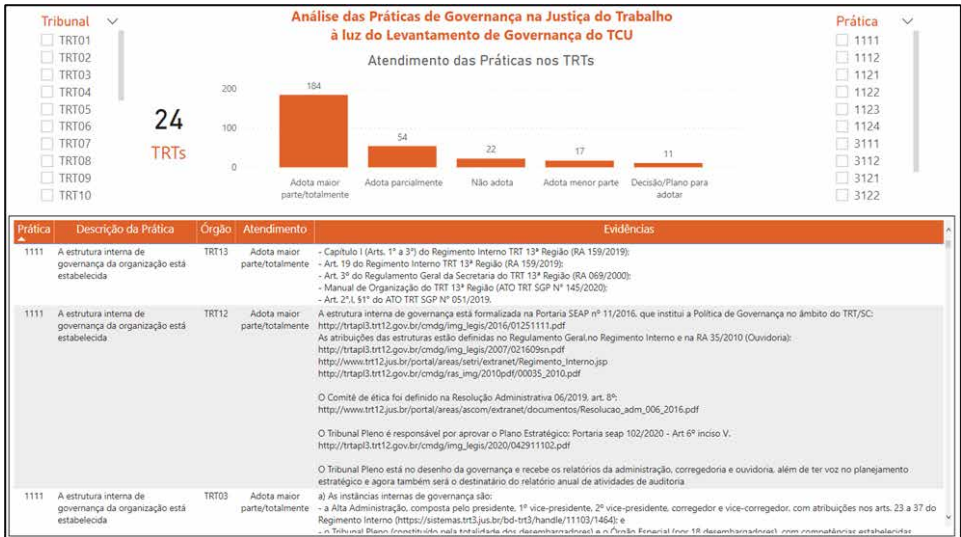


Figura 3. Painel de dados para análise das práticas de governança na justiça do trabalho à luz do levantamento de governança do TCU

Fonte: elaboração própria (2023).

A terceira etapa do protocolo visou a análise das informações enviadas pelos TRTs ao TCU e tomou como base as respostas dos 24 tribunais para cada prática contida no levantamento e organizadas neste segundo painel de dados. A análise foi realizada qualitativamente e objetivou realizar a categorização e codificação das boas práticas. Utilizou-se o suporte do *software* Atlas.ti para isso.

Como exemplo e amostragem foram observadas as respostas dos tribunais na prática 1111, que questiona se a estrutura interna de Governança da organização está estabelecida. É ressaltada a importância do estabelecimento da estrutura interna de Governança, conforme destaca como passo inicial a publicação “10 Passos para a Boa Governança”, do TCU. Cabe destaque também a relevância da comunicação da Governança, sendo classificada como o sétimo passo do mesmo guia do TCU. O estabelecimento da estrutura é efetivado nas organizações por meio de normativos, os quais devem ser comunicados juntamente com as orientações complementares, alinhando-se à transparência necessária ao tema. Portanto, baseando-se nas técnicas de análise de conteúdo categorial conforme Bardin (2011), foram criadas duas categorias principais: Normativo de Governança e Comunicação da Governança, com subcategorias conforme as apresentadas na Figura 4.

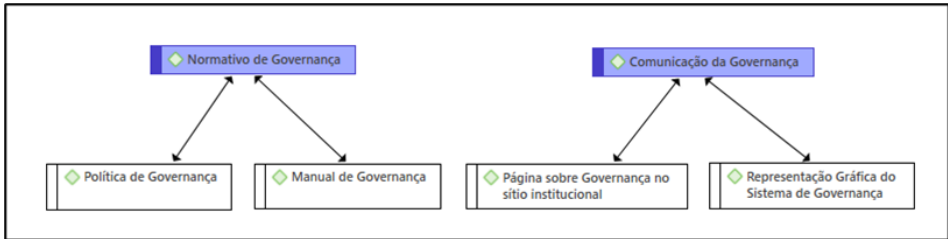


Figura 4. Rede de codificações para a análise de dados qualitativos
Fonte: elaboração própria (2023).

De forma a efetivar a análise das classificações, na categoria Normativo de Governança foi segregado entre o estabelecimento de práticas relacionadas à política de Governança e o manual de Governança dos regionais, que refletem e corroboram com os objetivos do levantamento do TCU, tendo como retorno, respectivamente, “o quê” e “como” as organizações precisam trabalhar internamente a Governança.

Já na categoria Comunicação da Governança os detalhes visaram identificar se determinado tribunal possuía uma página de Governança em seu sítio institucional e se havia uma representação gráfica do sistema de Governança. Tais conceitos são detalhados nas dimensões e práticas do questionário do TCU e em referenciais de boas práticas, como o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

O Tribunal de Contas da União enfatiza o anseio da realização anual do Levantamento de Governança, juntamente com o processo de prestação de contas, no qual os órgãos da Administração Pública Federal já prestam informações sobre Governança, como o relatório de gestão, o rol de responsáveis, as demonstrações contábeis dentre outras. Os últimos levantamentos ocorreram nos anos de 2017 (quando unificados os quatro levantamentos distintos: Governança de Pessoas, Governança de TI, Governança de Contratações e Governança Pública), de 2018 e 2021. Nos anos de 2022 e 2023 não houve coleta, somente a atualização da base de dados, sem manter fiscalização em andamento ou equipe de atendimento (TCU, 2023a).

Visando integrar a avaliação dos processos de Governança e gestão aos de responsabilidade ambiental e de sustentabilidade, foi aprovado pelo TCU o Acórdão 1.205/2023-Plenário (TCU, 2023b), no qual serão agregados conceitos do já consagrado termo ESG (*Environmental, Social and Governance*). O TCU enfatiza que o questionário, cuja nova aplicação é prevista para o primeiro trimestre de 2024, é utilizado pelos órgãos e entidades da administração pública para identificar riscos sistêmicos e como instrumento de melhoria contínua na implantação de práticas de Governança e gestão, além da utilização dos indicadores em processos de planejamento estratégico (TCU, 2023a).

A quarta e última etapa do protocolo foi direcionada para a análise comparativa das práticas de Governança dos TRTs. Por meio dela, realizou-se o agrupamento das respostas dos tribunais, além da análise qualitativa e descritiva dos dados. Em complemento à identificação das práticas de Governança nos TRTs, utilizou-se da análise relacional de dados, por meio de técnicas de centralidade, as quais permitiram a verificação minuciosa de quais práticas possuem maior incidência de atendimento e como estas estão posicionadas perante os tribunais. Para a realização das análises de centralidade, o espaço relacional dos TRTs foi representado por um grafo $G=(V,L,I)$, onde V são vértices que podem

assumir 2 modos, ν um tribunal ou uma prática de Governança, L são os laços que podem assumir categorias e l que, neste estudo, são pontuações p de 0 a 4. Dessa forma obtém-se o grafo $G = \text{Sort}(\cup\{S_E(p): p \in E\})$, onde S_E é a sequência da escala E no grafo G , $S_E(p)$. As representações gráficas foram elaboradas por meio do *software* NodeXL e utilizados os algoritmos Sugiyama e Harel-Koren *Fast Multiscale*.

O algoritmo de Sugiyama é uma técnica de representação de grafos em *layout* hierárquico para visualização de redes, proporcionando uma visão clara e de fácil compreensão (SUGIYAMA; TAGAWA; TODA, 1981). O algoritmo é conduzido em quatro etapas: ordenação (hierarquização), balanceamento (atribuição de camadas), alocação (minimização de intersecção) e desenho (atribuição de coordenadas horizontais). A utilização do algoritmo permite a representação gráfica em níveis hierárquicos e a atribuição de coordenadas horizontais, dispondo em um mesmo *layout* os elementos a serem analisados.

Já o algoritmo de Harel-Koren *Fast Multiscale* é uma técnica utilizada para a construção de redes (HAREL; KOREN, 2000). O algoritmo é executado em duas etapas. Na primeira é construída a rede com base nos nós existentes. Neste trabalho a representação dos nós é identificada pelos tribunais e práticas de Governança. Na segunda etapa são realizadas as conexões entre os nós por meio da similaridade dos critérios, como por exemplo o atendimento ou não de determinada prática de Governança, destacando na centralidade da rede os nós com maior número de conexões.

A escolha da análise relacional de centralidade justifica-se para que sejam identificados tanto os tribunais que possuem maior ocorrência de, individualmente, todas as pontuações p , quanto as práticas de Governança que possuem a mesma representatividade nas pontuações. Dessa forma, foi possível direcionar esforços, como por exemplo, identificar quais práticas de Governança possuem maior incidência de não adoção, bem como os tribunais que necessitam de maior empenho para alcançar determinadas práticas. A utilização destas técnicas permitiu apresentação mais completa das conexões que possuem os tribunais e das práticas de Governança identificadas, bem como a contribuição destas conexões para o tema de estudo, propiciando o embasamento da análise e a realização de inferências, difíceis de ser analisadas sem o uso de tais ferramentas.

Em conclusão à classificação das práticas e respectivos graus de atendimento, e, visando a análise homogênea dos resultados das organizações da Justiça do Trabalho, foi utilizado o *software* IBM SPSS para apresentação das estatísticas do questionário aplicado em 2021.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados a partir da metodologia proposta, bem como a análise das organizações da Justiça do Trabalho e a proposição de uma Agenda de Governança Judicial para a Administração Pública Federal.

4.1 Análise das práticas e estruturas das organizações

Após a codificação das respostas dos 24 regionais foi possível a realização de inferências mais aprofundadas, como a análise do quantitativo de tribunais que atendem

as práticas citadas, e classificando-os quanto ao seu porte. A partir das funcionalidades do Atlas.ti foi identificado, por exemplo, que 10 tribunais informaram em suas respostas que possuem uma política de Governança, sendo este o normativo mais citado. Tornou-se identificável também que dois tribunais citaram como evidência uma página dedicada à Governança em seu sítio institucional. Um tribunal mencionou a existência de um manual de Governança ou documento similar e a representação gráfica do sistema de Governança, ou estrutura de Governança, foi descrita nas respostas ao TCU por 3 tribunais, conforme detalhamento na Figura 5.

	Grande Porte 5 1	Médio Porte 8 7	Pequeno Porte 11 7	Totais
Manual de Governança 1		1		1
Página sobre Governança no sítio institucional 2		1	1	2
Política de Governança 10		4	6	10
Representação Gráfica do Sistema de Governança 3	1	2		3
Totais	1	8	7	16

Figura 5. Relação de tribunais e práticas realizadas
Fonte: elaboração própria (2023).

Quanto às faixas de classificação das instituições, visando estabelecer um perfil de atendimento da Governança, o TCU elenca quatro categorias:

- Aprimorado: igual ou acima de 70%;
- Intermediário: igual ou acima de 40% e menor que 70%;
- Inicial: igual ou acima de 15% e menor que 40%;
- Inexpressivo: abaixo de 15%.

Por meio dos resultados individuais dos TRTs disponibilizados pelo TCU, e utilizando o software Atlas.ti, foi construído o mapeamento em rede das faixas de classificação e os respectivos tribunais que as compreendem. As redes elaboradas são apresentadas na Figura 6.

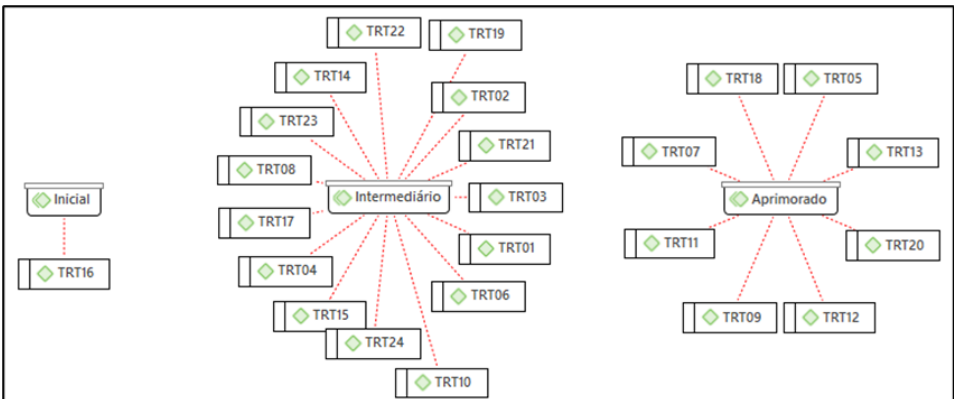


Figura 6. Rede de faixas de classificação e tribunais
Fonte: elaboração própria (2023).

Identificou-se por meio da Figura 6 que um tribunal está no estágio inicial, 15 estão no estágio intermediário, 8 no estágio aprimorado e nenhum dos 24 tribunais está no estágio inexpressivo.

Realizando o aprofundamento da análise foram verificadas as estruturas dos regionais. Como exemplo elucidativo foi utilizado o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, tribunal de médio porte que possui uma despesa de 1,11 bilhão de reais, 202 magistrados, 2.328 servidores efetivos e 289.081 processos pendentes considerando as duas instâncias de jurisdição, todos tramitando de forma 100% eletrônica, conforme detalhado na Figura 7.



Figura 7. Demonstração da estrutura do TRT-PR

Fonte: elaboração própria (2023).

Utilizando-se da mesma ferramenta elaborada, além de permitir a comparação das informações entre determinados órgãos, foi possível realizar análises minuciosas sobre os tribunais ou segmentos de justiça. A Figura 8, a título de exemplo, apresenta a evolução do quantitativo de processos pendentes na Justiça do Trabalho nos anos de 2009 a 2021.

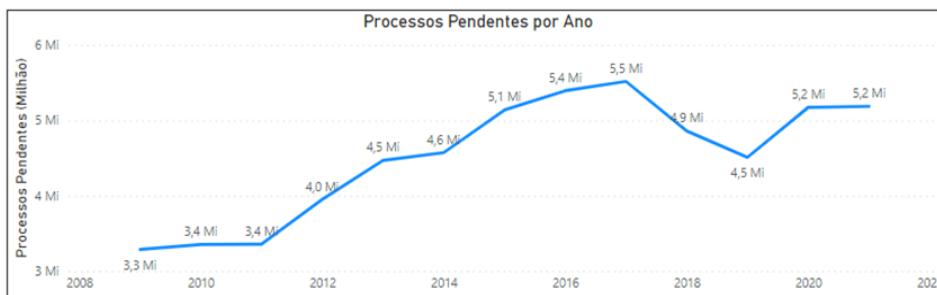


Figura 8. Evolução do quantitativo de processos pendentes na Justiça do Trabalho

Fonte: elaboração própria (2023).

Em complemento ao cenário apresentado na Figura 8, são muitos os fatores que influenciam no aumento ou redução do acervo dos tribunais, citando, por exemplo, que as reduções nos anos de 2018 e 2019 podem ter sido ocasionadas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467) que passou a vigorar em 11 de novembro de 2017 (BRASIL, 2017). Já o retorno do aumento no ano de 2020, entende-se que a principal causa seja a pandemia do novo coronavírus (COVID-19) que ocasionou grande impacto na realização de audiências no Poder Judiciário Brasileiro (COSTA; LUNARDI; GUIMARÃES, 2022).

Utilizando-se do painel Análise das Práticas de Governança na Justiça do Trabalho à luz do Levantamento de Governança do TCU, que também permite a comparação entre diferentes organizações, foi verificado detalhadamente todas as informações fornecidas pelos TRTs ao Tribunal de Contas da União no Levantamento de Governança 2021. Partindo da mesma instituição utilizada no exemplo anterior, o TRT da 9ª Região, foi identificado que existe uma política de Governança e uma política de gestão de riscos e de continuidade de negócios. Foi mencionado também pela referida organização o sistema de Governança, composto por órgãos colegiados como o comitê de estratégia, tribunal pleno, órgão especial e alta administração. As formas de comunicação foram detalhadas nos respectivos normativos fornecidos pelo Regional como evidências ao TCU, conforme demonstrado na Figura 9.

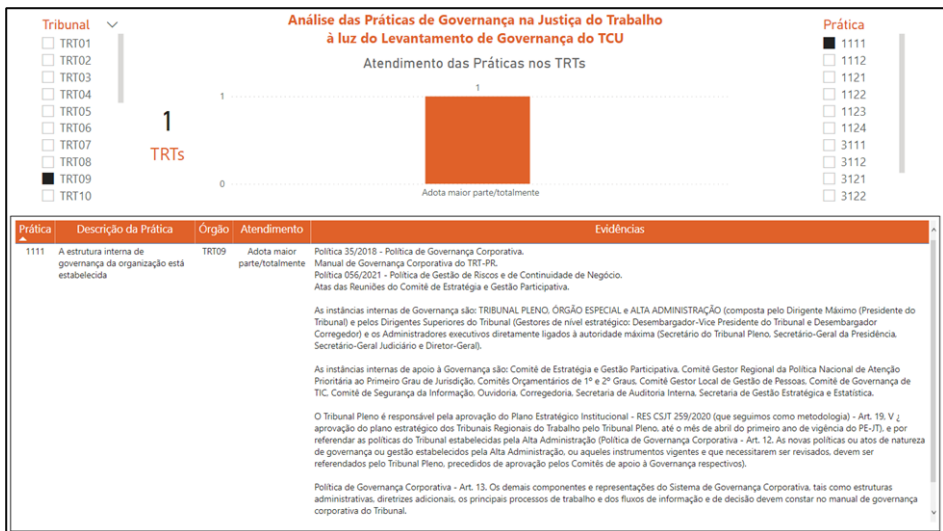


Figura 9. Demonstração das práticas de Governança do TRT-PR
Fonte: elaboração própria (2023).

Há diversas outras práticas apresentadas pelos tribunais, sendo estas possíveis de serem identificadas utilizando o painel, como por exemplo se a organização presta contas diretamente à sociedade, se as medidas para identificação e tratamento de conflito de interesses estão estabelecidas, se o canal de denúncias está instituído e se a transparência ativa e passiva são asseguradas às partes interessadas. Da mesma forma que apresentado na Figura 9, foi verificada individualmente a resposta de cada tribunal nestas práticas e realizada a análise comparativa das evidências. Utilizando-se do painel desenvolvido foi identificado, por exemplo, que dos 24 TRTs, 22 possuem definida a estrutura interna de Governança e 2 atendem parcialmente este item.

4.2 Práticas de Governança e análise de centralidade

De modo a transparecer as práticas existentes no Levantamento de Governança, as quais são objeto de aferição do TCU, esta seção foi dedicada aos resultados da

investigação das práticas e respectivos graus de atendimento nos regionais, por meio do uso de técnicas de centralidade.

As respostas que as instituições da Administração Pública Federal informam ao TCU abrangem cinco graus de atendimentos, que vão desde o não atendimento das práticas até o atendimento em maior parte ou totalmente. Visando a análise quantitativa dos resultados, para que fosse possível a aplicação de algoritmos estatísticos, foi elaborada a escala de atendimento demonstrada no Quadro 1.

Pontuação	Situação de Atendimento
4	Adota em maior parte ou totalmente
3	Adota parcialmente
2	Adota em menor parte
1	Há decisão formal ou plano aprovado para adotá-la
0	Não adota

Quadro 1. Escala de atendimento das práticas de Governança
Fonte: elaboração própria (2023).

A partir da escala criada foi elaborada matriz com os dados de identificação dos 24 TRTs e as respectivas informações de atendimento das práticas de Governança. Complementam a matriz dados sobre jurisdição, o porte e o perfil de Governança Pública de cada regional. O Quadro 2 traz uma representação parcial da matriz, contendo a amostragem das 114 perguntas do questionário.

Tribunal	Jurisdição	Porte	Perfil Governança Pública	1111	1112	1121	1122	1123	1124	1131	1132	1133	2111	2112	2113	2114	2115
TRT01	Rio de Janeiro	Grande	Intermediário	4	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
TRT02	São Paulo (capital)	Grande	Intermediário	4	3	5	3	3	5	4	0	2	4	4	4	4	0
TRT03	Minas Gerais	Grande	Intermediário	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	3	2	1
TRT04	Rio Grande do Sul	Grande	Intermediário	4	3	1	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1
TRT05	Bahia	Médio	Aprimorado	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3
TRT06	Pernambuco	Médio	Intermediário	4	0	4	4	1	4	4	2	3	4	3	4	4	0
TRT07	Ceará	Médio	Aprimorado	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	3	2	4	0
TRT08	Pará e Amapá	Médio	Intermediário	4	3	3	4	1	3	3	0	2	3	2	3	1	0
TRT09	Paraná	Médio	Aprimorado	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
TRT10	Distrito Federal e Tocantins	Médio	Intermediário	4	4	3	3	0	2	3	0	3	4	2	2	2	0
TRT11	Roraima e Amazonas	Pequeno	Aprimorado	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2
TRT12	Santa Catarina	Médio	Aprimorado	4	3	5	4	1	4	4	0	4	4	4	4	4	4
TRT13	Paraíba	Pequeno	Aprimorado	4	3	4	4	0	4	4	3	3	4	4	4	4	0
TRT14	Acre e Rondônia	Pequeno	Intermediário	3	2	3	3	0	4	4	4	4	4	4	4	4	0
TRT15	São Paulo (interior)	Grande	Intermediário	4	4	5	3	0	5	4	0	2	2	0	2	2	2
TRT16	Maranhão	Pequeno	Inicial	4	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
TRT17	Espírito Santo	Pequeno	Intermediário	3	3	4	4	0	4	1	4	3	3	4	3	3	0
TRT18	Goiás	Médio	Aprimorado	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4
TRT19	Alagoas	Pequeno	Intermediário	4	4	5	4	0	4	4	1	4	4	0	2	2	0
TRT20	Sergipe	Pequeno	Aprimorado	4	4	4	3	0	4	4	3	3	3	3	1	1	0
TRT21	Rio Grande do Norte	Pequeno	Intermediário	4	2	2	2	1	2	3	0	0	4	4	1	1	0
TRT22	Piauí	Pequeno	Intermediário	4	3	3	3	0	2	2	2	4	3	2	2	2	0
TRT23	Mato Grosso	Pequeno	Intermediário	4	2	4	4	3	4	4	0	3	3	4	2	1	2
TRT24	Mato Grosso do Sul	Pequeno	Intermediário	4	3	4	4	1	4	4	1	3	1	1	1	1	1

Quadro 2. Matriz de atendimento das práticas de Governança por tribunal
Fonte: elaboração própria (2023).

Visando melhorar a compreensibilidade da matriz, foi utilizada a codificação proposta pelo TCU nas colunas, em vez de todo o enunciado, conforme demonstrada amostragem no Quadro 3.

Prática	Descrição
1111	A estrutura interna de governança da organização está estabelecida
1112	A organização assegura o adequado balanceamento de poder para tomada de decisões críticas
1121	Os membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior estão comprometidos com a integridade
1122	Há gestão de ética para a organização
1123	Programa de integridade da organização está estabelecido
1124	Medidas para identificação e tratamento de conflito de interesses estão estabelecidas
1131	A escolha dos membros da alta administração é realizada com base em critérios e procedimentos definidos
1132	O desempenho dos membros da alta administração é avaliado
1133	As competências dos membros da alta administração são aprimoradas
2111	A estrutura da gestão de riscos está definida
2112	Atividades típicas de segunda linha de defesa estão estabelecidas
2113	O processo de gestão de riscos da organização está implantado
2114	Os riscos considerados críticos para a organização são geridos
2115	A organização executa processo de gestão de continuidade do negócio.

Quadro 3. Descrição das práticas de Governança

Fonte: elaboração própria (2023).

Em continuidade, por meio do *software* SPSS foram verificadas as respostas numa maior granularidade. Como exemplo, foram demonstradas por meio da tabela de frequências as respostas da pergunta 1121, disponível no Quadro 4.

Resposta	Frequência	Porcentagem
0	2	8,3%
1	1	4,2%
2	1	4,2%
3	6	25,0%
4	14	58,3%
Total	24	100,0%

Quadro 4. Frequências das respostas

Fonte: elaboração própria (2023).

Visando entender a centralidade do atendimento das práticas e dos tribunais que as atendem, na próxima seção será explorado de forma mais detalhada quais são as organizações e quais são as perguntas que possuem agrupamento central. Para tornar mais objetiva a classificação foram agrupadas as respostas 1 e 2 (não adoção e apenas plano para adoção), em uma única análise. Da mesma forma, foram agrupadas as respostas 3 e 4 (atendimento parcial ou total). As práticas não atendidas, pontuação 0, permaneceram em análise individual.

4.2.1 Centralidade das práticas não atendidas

Quanto às práticas não atendidas pelos TRTs, foi utilizada a técnica de centralidade para identificar os agrupamentos em rede e similaridades entre os regionais que não atendem determinadas práticas e quais as que possuem maior incidência de não atendimento.

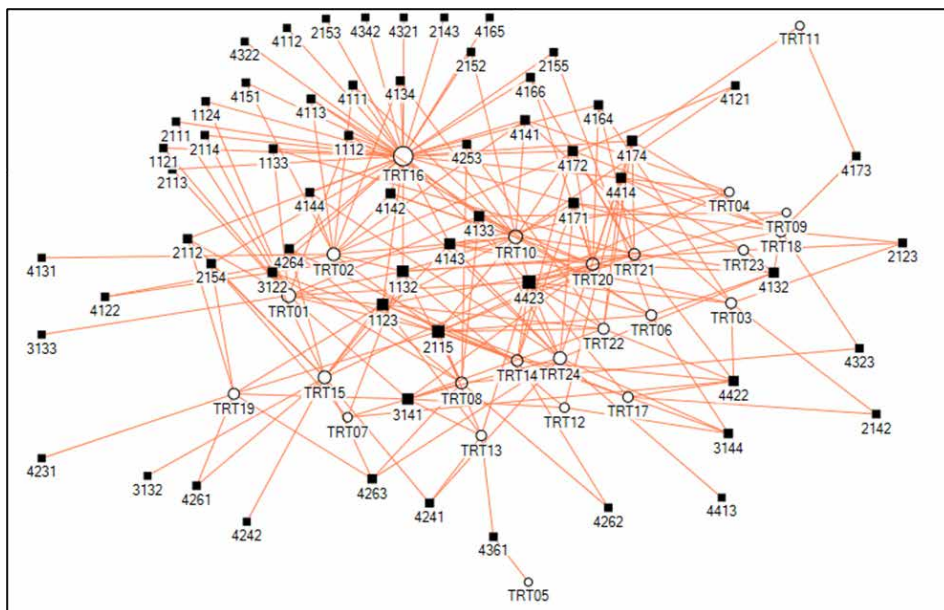


Figura 10. Rede de centralidade dos itens não atendidos

Fonte: elaboração própria (2023).

A partir da elaboração do grafo apresentado na Figura 10. Rede de centralidade dos itens não atendidos foi identificado que o tribunal que mais possui práticas não atendidas (39) foi o TRT16. Possuem posição central também os TRTs 01 e 10, com a ausência de atendimento em 16 práticas e os TRTs 02, 15 e 24, com 13 práticas não atendidas cada. Foi identificada a composição de grupos que se assemelham quanto ao não atendimento de determinadas práticas. Os TRTs 10 e 16 possuem similaridade nas práticas não atendidas. Da mesma forma, há seis outros grupos que trazem situações semelhantes, tribunais com ausência de determinadas práticas em comum. Há ainda 3 tribunais isolados dos agrupamentos. O TRT02 possui várias práticas não atendidas, mas estas se diferem da maior parte dos outros regionais. O TRT11 possui 2 práticas não atendidas, 4174 e 4173, que também não são atendidas por diversos regionais. Já o TRT5 possui apenas uma prática não atendida, porém sendo essa prática distante da centralidade e não atendida por somente um outro regional.

As práticas que possuem maior grau de não atendimento são apresentadas na mesma figura, sendo as que possuem maior quantidade: a prática 4423, não atendida por 15 tribunais, a prática 2115, não atendida por 12 tribunais, e as práticas 1123 e 1132, não atendidas por 10 tribunais cada, conforme descrito detalhadamente no Quadro 5.

Prática	Descrição	Tribunais que não atendem	Média	Moda	Mínimo	Máximo
4423	A avaliação das políticas públicas executadas pela organização (ou com sua participação) é incorporada no processo orçamentário	15	1,33	0	0	4
2115	A organização executa processo de gestão de continuidade do negócio	12	1,42	0	0	4
1132	O desempenho dos membros da alta administração é avaliado	10	1,92	0	0	4
1123	Programa de integridade da organização está estabelecido	10	1,75	0	0	4
3141	A instância superior de governança da organização participa da elaboração Plano Anual de Auditoria Interna	9	2,00	0	0	4
4143	Há plano de sucessão para as ocupações críticas	8	1,92	2	0	4

Quadro 5. Práticas com maior quantitativo de não atendimento pelos tribunais
Fonte: elaboração própria (2023).

No Quadro 5 foram destacadas algumas das muitas estatísticas disponíveis no *software* SPSS, como a média das respostas, que embora um valor não inteiro, permite a identificação do nível médio de atendimento dos 24 tribunais em cada prática na escala de 0 a 4, a moda, que destaca os valores que aparecem com maior frequência, ou seja, os valores mais comuns entre o atendimento das práticas de Governança, além dos valores mínimos e máximos de atendimento.

Por meio da análise de centralidade, e conseqüentemente, da identificação da prática, foi verificada a complexidade dos itens não atendidos, como por exemplo a avaliação dos membros da alta administração e continuidade do negócio. Estas práticas possuem caráter não técnico, ou seja, extrapolam as atribuições das instâncias de apoio à Governança e envolvem, além da cultura organizacional, decisões políticas e a predisposição da alta administração em lidar com estes temas.

4.2.2 Centralidade das práticas atendidas em menor parte ou com plano para atendimento

Quanto às práticas que possuem atendimento intermediário, pontuações 1 e 2, apresenta-se a centralidade na Figura 11.

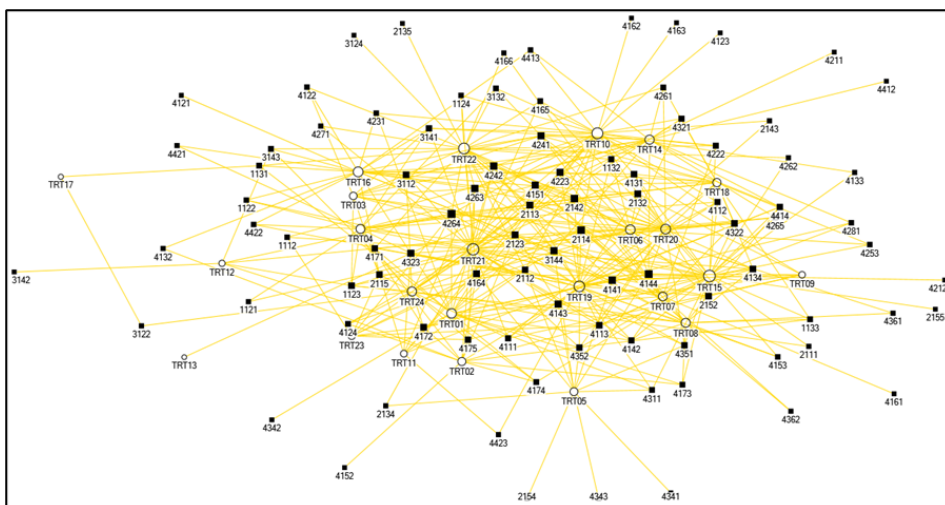


Figura 11. Rede de centralidade de atendimento intermediário

Fonte: elaboração própria (2023).

A centralidade das organizações que possuem atendimento intermediário das práticas foi representada por uma grande quantidade de tribunais. Esta representatividade demonstrada na Figura 11 foi condizente com a classificação do perfil de Governança Pública dos tribunais, na qual 15 deles possuem perfil intermediário.

Foi verificado que a rede anterior apresenta uma dispersão diferente da encontrada na centralidade das práticas não atendidas. Em vez do distanciamento e individualidade no atendimento das práticas, nota-se que há um grande grupo central de regionais que possuem pontuações similares em práticas similares. Há 8 grupos dispersos em diferentes níveis de atendimento, mas que se assemelham em práticas com atendimento intermediário. Nota-se também o distanciamento de dois regionais, o TRT05, que possui determinadas práticas e níveis de atendimento em comum com outros regionais, e o TRT17, que embora possua o perfil de Governança Pública intermediário, possui apenas 2 práticas classificadas como atendimento intermediário, o que suscita uma possível discrepância entre o grau de atendimento das práticas e a classificação final das organizações no Levantamento de Governança.

As práticas de Governança que possuem maior quantitativo de atendimento intermediário são descritas no Quadro 6.

Prática	Descrição	Tribunais com pontuação intermediária	Média	Moda	Mínimo	Máximo
4264	A organização executa processo para classificação e tratamento de informações	13	2,25	2	0	4
4144	A organização executa ações educacionais para assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas	12	2,50	2	0	4
2114	Os riscos considerados críticos para a organização são geridos	11	2,75	4	0	4
2142	A eficiência dos principais processos pelos quais a estratégia é implementada é avaliada	10	2,83	4	0	4
4141	Há uma política, ou programa, de sucessão	10	2,33	2	0	4
4242	A organização executa processo de gestão de continuidade de serviços de tecnologia da informação	10	3,00	4	0	4
4263	A organização executa processo de gestão de ativos associados à informação	10	2,50	4	0	4

Quadro 6. Práticas com maior quantitativo de pontuação intermediária

Fonte: elaboração própria (2023).

A prática que possui maior quantitativo de tribunais que a atendem de forma intermediária, ou seja que a adota em menor parte ou apenas possuem plano para a adoção, diz respeito à classificação e tratamento das informações. Esta prática, 4264, possui característica semelhante a outras com grande incidência de posicionamento intermediário, como a 4242 e a 4263, destacando que há uma dificuldade por parte dos tribunais na classificação das informações.

4.2.3 Centralidade das práticas totalmente atendidas ou atendidas em maior parte

Por fim, foi destacada a rede de centralidade das práticas atendidas e dos tribunais que possuem alto grau de atendimento.

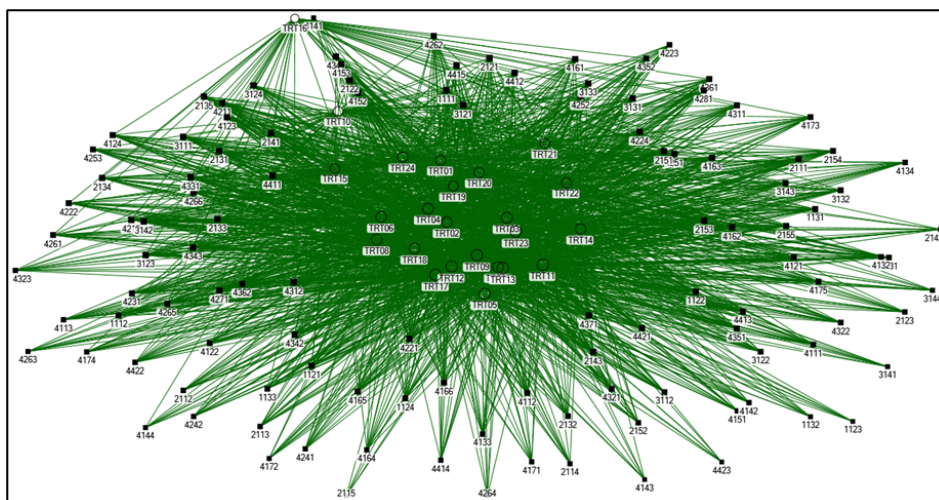


Figura 12. Rede de centralidade dos itens atendidos
Fonte: elaboração própria (2023).

Conforme verificado na Figura 12. Rede de centralidade dos itens atendidos o entrelaçamento das práticas e tribunais é caracterizado pelo atendimento, ou seja, os laços são permeados pelo quantitativo de ligações entre os nós. Desta forma, observa-se que há a caracterização de uma rede muito mais densa, complexa de ser analisada pelas suas conexões. Porém, foi constatada outra característica, na qual a centralidade da rede foi preenchida quase que na totalidade por organizações, em vez de práticas. Com esta representação foi constatado que há muitos tribunais que possuem alto grau de atendimento, mas o mesmo não ocorre com as práticas, justamente por haver uma dispersão no atendimento por diferentes regionais.

As práticas que possuem proximidade ao centro da rede são as atendidas por todos os tribunais, descritas no Quadro 7.

Prática	Descrição
1111	A estrutura interna de governança da organização está estabelecida
2121	O modelo de gestão da estratégia da organização está estabelecido
2122	A estratégia da organização está definida
2131	A alta administração estabeleceu modelo de gestão dos processos finalísticos
2133	A alta administração estabeleceu modelo de gestão de tecnologia da informação
2141	A execução da estratégia é monitorada (eficácia)
2151	A liderança monitora o desempenho da gestão dos processos finalísticos
3111	Transparência ativa e passiva são asseguradas às partes interessadas
3121	A organização presta contas diretamente à sociedade
3123	O canal de denúncias está estabelecido
3131	A organização elabora, divulga e mantém atualizada Carta de Serviços ao Usuário contendo informações claras e precisas em relação a cada serviço prestado
4221	A organização elabora um catálogo de serviços de tecnologia da informação
4224	A organização executa processo de gestão de incidentes de serviços de tecnologia da informação
4251	A organização dispõe de uma política de segurança da informação
4252	A organização dispõe de comitê de segurança da informação
4266	A organização executa atividades de gestão da segurança dos recursos de processamento da informação, inclusive dos recursos de computação em nuvem
4312	A organização torna públicos os documentos relacionados com cada contratação, contemplando as fases de planejamento, seleção do fornecedor e gestão contratual, excepcionados os casos de sigilo amparados pela legislação
4331	A organização executa processo de planejamento das contratações
4371	A organização adota critérios e práticas sustentáveis nas contratações, quando cabível
4411	O processo de trabalho para elaboração anual da proposta orçamentária está definido
4415	Há adequada previsão de recursos orçamentários no PLOA

Quadro 7. Práticas atendidas por todos os tribunais

Fonte: elaboração própria (2023).

A análise de centralidade foi concluída nesta seção proporcionando a visualização de laços e relações que deveriam estar presentes, e não apenas o não atendimento de

determinadas práticas. Por meio da identificação das práticas não atendidas foram constatadas atipicidades, como por exemplo verificar se determinada prática foi atendida por grande parte dos regionais ou se apenas por alguns deles, visualizando-os díspares dos demais e possibilitando a análise de conteúdo das respostas e o trabalho colaborativo por meio de uma Agenda de Governança Judicial.

4.3 Proposição de Melhorias e Agenda de Governança Judicial

A partir dos resultados apresentados propõe-se a reflexão de qual o impacto da aplicação do Levantamento de Governança nas organizações públicas brasileiras:

- As estruturas de Governança das instituições estão definidas?
- Há unidades ou grupos de trabalho dedicados ao atendimento das práticas de Governança nos órgãos?
- As informações prestadas como evidências possuem transparência ativa?
- Existe o acompanhamento do cumprimento dos normativos internos citados como evidência?

Essas perguntas podem ser respondidas por meio da utilização de técnicas apresentadas neste trabalho, seja pela identificação das práticas realizadas, seja pelo aprofundamento necessário após as análises individuais de como estas práticas são realizadas.

A adoção de boas práticas de Governança visa à melhoria do atendimento ao cidadão, não apenas a prestação de evidências anedóticas e o comportamento cerimonial das organizações. A própria publicação “10 Passos para a Boa Governança” pode ser um ponto de partida para uma iniciativa de inovação, pois fornece uma visão clara e resumida do que é necessário às organizações para fomentar a Governança. Entretanto, o TCU não pode ter uma visão utópica na avaliação das instituições. Como exemplo, a mera existência de um manual, política ou representação gráfica da estrutura de Governança não afirma que as decisões são tomadas de forma colegiada e que são seguidos os normativos. Uma das formas de comprovação poderia ser a apresentação de atas de reuniões dos comitês de Governança, trazendo os temas abordados, deliberações, membros participantes e outras iniciativas. É imprescindível, portanto, haver formas de comprovação das evidências citadas, e não apenas o envio discricionário e autoavaliativo. Este é um fator identificado como determinante para constatar se as evidências prestadas são meramente formais e há a ocorrência de comportamento cerimonial, ou, se são práticas efetivamente realizadas, permitindo identificar se o caminho trilhado pelos tribunais é condizente com as informações fornecidas ao TCU, e conseqüentemente à sociedade.

Outras formas de melhorias poderiam ser a adoção de painéis de BI, para que fosse possível a realização de filtros por segmento de organizações, orçamento, pessoal e demais detalhamentos. A disponibilização dos dados brutos é bem-vinda e uma importante iniciativa de transparência, mas o conhecimento técnico necessário para o tratamento dos dados pode ser um impeditivo para a democratização do tema nas organizações e para a sociedade.

É relevante, também, a prestação de informações que corroborem com a conscientização da Governança nas organizações, como capacitações e palestras, audiências públicas, destinação de equipes com conhecimento avançado para

tratamento do tema, e, ainda, que as organizações tenham tempo hábil para responder ao levantamento. Os prazos por muitas das vezes são exíguos, o que ocasiona o preenchimento e tratamento do tema como um evento, em vez do estabelecimento de um processo de trabalho.

Sugere-se também que sejam disponibilizadas informações que possam auxiliar as organizações a criarem uma agenda de evolução em Governança, não somente visando às instituições, mas que o processo realizado pelo TCU seja também um instrumento de prestação de contas voltado à sociedade, com informações claras e em linguagem não técnica, para que seja possível aos cidadãos o acompanhamento de como as instituições as quais ele tem acesso atendem às melhores práticas de Governança.

A utilização de técnicas de centralidade pode ser realizada em maior escala na avaliação dos agrupamentos das práticas não atendidas. Como exemplo, é possível realizar análises categorizando as práticas que possuem requisitos inerentemente técnicos das práticas que podem sofrer interferências políticas, como a prática 1132, que discorre sobre a avaliação dos membros da alta administração das organizações. Independentemente do grau de atendimento das respostas, este direcionamento permite o planejamento da utilização de recursos pelas instâncias de apoio à Governança.

A prestação de informações ao TCU, conforme já mencionado, ocorre por meio de autoavaliação. Essa forma cria determinadas barreiras na continuidade do acompanhamento da Governança. Como exemplo, as gestões dos tribunais ocorrem por meio de eleição e possuem, em geral, duração de dois anos, portanto a ênfase com que o tema é tratado na organização depende e muito das diretrizes dos dirigentes. É sabido também que nas organizações públicas ocorre rotatividade de pessoal, seja pelas inúmeras aposentadorias de servidores ocorridas nos últimos anos, seja pelas trocas de carreiras ou órgãos. Estes fatores podem fazer com que certas práticas possam cair em desuso, o que ressalta a importância da gestão do conhecimento nas organizações para que haja perenidade no tratamento das práticas de Governança. Somam-se a estes fatores que, por força de lei, todo presidente de tribunal necessita ser um magistrado e que são escassas as disciplinas de gestão nos cursos de Direito, ou seja, podem ocorrer gestões frágeis do ponto de vista administrativo.

Importante ainda ressaltar que o papel do TCU é crucial para o avanço da Governança nas instituições públicas brasileiras, porém, o tema não pode ser lido como uma terceirização da competência pelo governo federal. O Guia da Política de Governança Pública foi elaborado no ano de 2018. Passaram-se mais de quatro anos, alternâncias de poder, vários ministros assumiram a Casa Civil, e, não há, desde a elaboração do guia, um documento ou página de acompanhamento de sua institucionalização e monitoramento. Ou seja, um dos principais documentos de Governança do país não possui os critérios básicos de transparência e prestação de contas.

Conforme demonstrado neste artigo, o conceito de Governança Judicial é recente, sendo enfatizado na última década, e ainda são escassas as publicações, principalmente no que diz respeito à Justiça do Trabalho. O avanço das pesquisas permitirá o aprimoramento da Governança nos tribunais, o que pode trazer consigo o aumento da confiança da população nas organizações do Poder Judiciário. As práticas de Governança realizadas e a disponibilização de formas objetivas de consulta pela sociedade suscita o compromisso da Administração Pública Federal para com a

conformidade e a prestação de contas, proporcionando efetividade e aprimoramento do desempenho. Cabe aos gestores a proposição desta agenda e sua implementação de forma participativa.

Como resultado final deste trabalho, é apresentado na Figura 13 o último painel elaborado pelos autores, o qual permite uma visão de como poderia haver iniciativas que fomentassem a análise comparativa em uma interface amigável aos usuários.

Análise empírica das informações sobre Governança disponibilizadas nos sítios dos Tribunais Regionais do Trabalho

Tribunal	Jurisdicção	Porte	Página de Governança	Estrutura de Governança	Política de Governança	Unidade de Governança	Comitê de Governança	Classificação KivPub
TRT01	Rio de Janeiro	Grande	🔗	🔗	-	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica	Conselho de Governança Participativa e Estratégica	Intermediário
TRT02	São Paulo (capital)	Grande	🔗	🔗	🔗	Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos	-	Intermediário
TRT03	Minas Gerais	Grande	🔗	-	-	Secretaria de Gestão Estratégica	Comitê de Governança e Estratégia	Intermediário
TRT04	Rio Grande do Sul	Grande	🔗	🔗	-	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica	Comitê de Governança e Estratégia	Intermediário
TRT05	Bahia	Médio	🔗	-	-	Secretaria de Gestão Estratégica	Comitê de Gestão Estratégica	Aprimorado
TRT06	Pernambuco	Médio	🔗	🔗	🔗	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica	Comitê de Governança Institucional	Intermediário
TRT07	Ceará	Médio	🔗	🔗	🔗	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica	Comitê de Governança Institucional	Aprimorado
TRT08	Pará e Amapá	Médio	🔗	🔗	🔗	Coordenadoria de Governança e Gestão Estratégica	Comitê de Governança e Estratégia	Intermediário
TRT09	Paraná	Médio	🔗	🔗	🔗	Secretaria de Gestão Estratégica	Comitê de Estratégia e Gestão Participativa	Aprimorado
TRT10	Distrito Federal e Tocantins	Médio	🔗	🔗	-	Coordenadoria de Governança e Gestão Estratégica	Comitê de Gestão Estratégica	Intermediário
TRT11	Roraima e Amazonas	Pequeno	🔗	-	-	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica	-	Aprimorado
TRT12	Santa Catarina	Médio	🔗	🔗	🔗	Secretaria de Gestão Estratégica	Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa	Aprimorado
TRT13	Paraíba	Pequeno	🔗	🔗	🔗	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica	Comitê de Governança Institucional	Aprimorado
TRT14	Acre e Rondônia	Pequeno	-	-	-	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica	-	Intermediário
TRT15	São Paulo (interior)	Grande	🔗	🔗	🔗	Assessoria de Gestão Estratégica	Comitê de Governança Institucional	Intermediário
TRT16	Maranhão	Pequeno	🔗	🔗	🔗	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica	Comissão de Planejamento Estratégico	Inicial
TRT17	Espírito Santo	Pequeno	🔗	-	-	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica	Comitê de Gestão Estratégica e Participativa	Intermediário
TRT18	Goias	Médio	🔗	🔗	🔗	Secretaria-Geral de Governança e Estratégia	Comitê de Governança e Estratégia	Aprimorado
TRT19	Alagoas	Pequeno	-	-	-	Diretoria-Geral	-	Intermediário
TRT20	Sergipe	Pequeno	🔗	-	-	Assessoria de Gestão Estratégica	Comitê de Governança Institucional	Aprimorado
TRT21	Rio Grande do Norte	Pequeno	🔗	🔗	-	Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica	Comitê de Governança e Gestão Estratégica e Participativa	Intermediário
TRT22	Piauí	Pequeno	🔗	🔗	-	Secretaria de Governança e Estratégia	-	Intermediário
TRT23	Mato Grosso	Pequeno	🔗	🔗	🔗	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica	Comitê Interno de Governança Institucional	Intermediário
TRT24	Mato Grosso do Sul	Pequeno	🔗	🔗	-	Assessoria de Governança e Gestão	Comitê Interno de Governança Institucional	Intermediário

Figura 13. Análise das informações sobre Governança disponibilizadas nos sítios dos TRTs
Fonte: elaboração própria (2023).

O painel apresentado na Figura 13 foi idealizado visando à otimização necessária ao tema e à disponibilização das informações de forma simples e clara. Como exemplo, são apresentados os links das páginas, estruturas e políticas de Governança. De forma similar, foram realizadas pesquisas nos sítios dos tribunais para que fossem evidenciadas as estruturas de apoio à Governança, como a unidade e o colegiado responsáveis pelo tema na organização, o que pode ser visto como uma fundamentação para a padronização das instâncias de apoio na Justiça do Trabalho.

Por fim, há a necessidade de reforçar a atenção nas práticas de Governança não atendidas, conforme demonstradas na seção anterior.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho forneceu ferramentas para identificar as práticas de Governança realizadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho partindo das informações prestadas ao Tribunal de Contas da União no ano de 2021.

O processo Levantamento de Governança realizado pelo TCU fornece subsídios para que a sociedade possa conhecer as práticas de Governança que as organizações públicas realizam. O Relatório Justiça em Números, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça, foi utilizado para que fosse possível o conhecimento das estruturas dos regionais, tal como composição, despesas, além de diversos indicadores de produtividade e desempenho.

Muitas das vezes, as informações disponibilizadas pelos órgãos superiores e de controle são em demasia abrangentes, como o Relatório Justiça em Números, que em 2022 reuniu 332 páginas de conteúdo. Já no Levantamento de Governança os dados são disponibilizados em forma bruta e os relatórios são apenas individuais, impossibilitando a realização de consultas e comparativos. Em ambos os casos, a falta de conhecimento técnico sobre os temas pode ser um impeditivo para que a prestação de contas à sociedade seja realizada de forma clara, fornecendo informações temáticas conforme necessidade de consulta. O desenvolvimento de painéis, conforme já existem iniciativas no Poder Judiciário brasileiro, permitem que esse cenário seja aprimorado.

Neste trabalho a elaboração dos painéis permitiu a interpretação comparativa de como as evidências prestadas pelos tribunais podem fornecer o detalhamento das práticas de Governança realizadas. O conceito desenvolvido pelos autores possui aspecto inovador e pode ser utilizado por outras organizações públicas para análise dos segmentos do Poder Judiciário brasileiro e da Administração Pública Federal.

Cabe ressaltar que o envio das respostas das organizações públicas ao TCU ocorreu em junho de 2021 e eventuais estágios iniciais podem ser justificados pelo fato de alguns tribunais ainda estarem se adaptando às boas práticas de Governança e, muitas das vezes, não dispõem de estrutura interna dedicada ao tema para atuar como unidade de apoio. Independentemente, tais práticas podem existir nas organizações, tanto pela forma empírica de lidar com o tema, ou mesmo havendo determinados normativos que embasam a Governança, mas evidencia-se a falta de estruturas padronizadas nos tribunais da Justiça do Trabalho. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução 325/2022, instituiu a Política de Governança dos colegiados temáticos da Justiça do Trabalho (CSJT, 2022). Neste normativo foi determinada a existência de um grupo temático relacionado à Governança, o que demonstra um incentivo à conscientização do tema nos tribunais trabalhistas. Porém, não foram encontrados normativos do respectivo Conselho exigindo a existência de uma unidade organizacional dedicada à Governança, como uma secretaria ou assessoria.

Ressalta-se também que a utilização de organizações específicas neste trabalho teve caráter elucidativo, visando exemplificar a aplicação dos painéis desenvolvidos para extrair as informações das práticas realizadas pelos regionais. Tal exercício poderia ser realizado com qualquer um dos 24 TRTs, e, considerando que a base do Justiça em Números compreende os 90 tribunais que compõem o Judiciário, o estudo pode ser expandido de modo a permitir a análise de todo o Poder ou outros segmentos de justiça. Da mesma forma, o painel desenvolvido com vistas a analisar o Levantamento de Governança do TCU pode ser utilizado para avaliar as aproximadamente 400 instituições públicas nas quais o questionário é aplicado, de forma geral ou por segmento, como por exemplo, empresas estatais e órgãos do executivo.

Nas práticas dos regionais o principal desafio encontrado foi a ausência de uma padronização para as respostas, que vão desde citações de normativos, documentos internos, páginas no sítio institucional e diagramações, a regulamentações e boas práticas externas ao órgão. A interpretação tende a ser focada em determinados quesitos, pois há mais de 100 perguntas no questionário do TCU e estas se desmembram em mais de 600 itens de controle.

Destaca-se ainda o potencial analítico da técnica de centralidade para análise das práticas de Governança, permitindo o agrupamento e a aplicação de métricas para

consolidar os esforços e realizá-los de maneira colaborativa, permitindo a coordenação centralizada por órgãos superiores, como o Conselho Nacional de Justiça e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Em pesquisas futuras é sugerida a análise dos demais indicadores do Relatório Justiça em Números e do Levantamento de Governança, dedicando-se ao acompanhamento das metas nacionais do Poder Judiciário e de temas específicos, como Governança de pessoas e orçamentária. Há de ser analisada também a administração dos tribunais em uma abordagem multinível, sob perspectiva orgânica ou institucional, considerando a estrutura do Judiciário brasileiro e sua estrutura de gestão, composta pelo CNJ e demais conselhos superiores. Sugere-se ainda a identificação do quanto as práticas de Governança realizadas pelos tribunais influenciam seus respectivos resultados e desempenho, o que vai ao encontro da otimização de recursos necessária às instituições públicas e da maximização do valor entregue à sociedade. Por fim, é necessário que a Governança seja tratada como uma Política de Estado, contínua e perene, e não apenas uma iniciativa pontual de governos.

REFERÊNCIAS

AKUTSU, L.; GUIMARÃES, T. DE A. Governança Judicial: proposta de modelo teórico-metodológico. **Revista de Administração Pública**, v. 49, n. 4, p. 937-958, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0034-7612116774>>. Acesso em: 11/8/2023.

ANDRADE, A.; ROSSETTI, J. P. **Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências**. São Paulo: Atlas, 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Almedina, 2011.

BRASIL. Decreto 9.203, de 22 novembro de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm>. Acesso em: 14/8/2023a.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 14/8/2023b.

BRASIL. **Guia da Política de Governança Pública**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 2018.

BUTA, B. O.; GUIMARÃES, T. DE A.; AKUTSU, L. Governance in the Brazilian federal public defender's office. **International Journal for Court Administration**, v. 11, n. 1, p. 1-19, 2020. Disponível em: <<http://doi.org/10.36745/ijca.317>>. Acesso em: 11/7/2022.

CARRAPATO, P.; CORREIA, P.; GARCIA, B. Governance na saúde: os desafios da operacionalização. **Saúde e Sociedade**, v. 28, n. 3, p. 66-79, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902019000300066&tlng=pt>. .

CLAESSENS, S.; YURTOGLU, B. B. **Corporate Governance and Development: An Update**. Washington, DC: Global Corporate Governance Forum, 2012.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório Justiça em Números 2022**. Brasília: CNJ, 2022.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 325 de 11 de fevereiro de 2022. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174177>>. Acesso em: 14/8/2023.

COSTA, A. C. DA; LEAL, A. F. P.; NASCIMENTO, L. C. DO; MENDONÇA, C. M. DE; GUERRA, L. C. B. Alinhamento da gestão de processos com os mecanismos do modelo de governança pública do TCU: o estudo de caso em uma universidade federal da Amazônia Oriental. **Revista do Serviço Público**, v. 69, n. 3, p. 741-771, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.21874/rsp.v69i3.3183>>. Acesso em: 11/7/2022.

COSTA, R. L. DA; LUNARDI, F. C.; GUIMARÃES, T. DE A. A desmaterialização do Poder Judiciário e a prestação do serviço judicial: implicações da adoção de audiências virtuais como instrumento de acesso à justiça no Brasil. **EnAJUS 2022**, p. 1-20, 2022.

CUNHA, L. G. Indicadores de desempenho do Judiciário: como são produzidos e qual a sua finalidade. **Cadernos FGV Projetos**, v. 12, p. 41-45, 2010.

DIDIER, F.; FERNANDEZ, L. Introdução ao estudo das boas práticas na administração da justiça: a relevância dogmática da inovação. **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, v. 84, p. 39-69, 2022.

DIDIER, F.; FERNANDEZ, L. **O Conselho Nacional de Justiça e o Direito Processual: administração judiciária, boas práticas e competência normativa**. Salvador: Juspodivm, 2023.

DIXIT, A. Incentives and organizations in the public sector: An interpretative review. **Journal of human resources**, p. 696-727, 2002. Disponível em: <<https://doi.org/10.2307/3069614>>. Acesso em: 11/7/2022.

FALCÃO, D.; PEROLI, K. A governança, o controle interno de gestão e o gerenciamento de riscos na administração pública diante da nova Lei de Licitações e Contratos. **Simetria**, v. 1, n. 8, p. 40-51, 2021.

FILGUEIRAS, F. Indo além do gerencial: A agenda da governança democrática e a mudança silenciada no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 52, n. 1, p. 71-88, 2018.

GAJARDONI, F. DA F. Gestão de conflitos nos Estados Unidos e no Brasil. **Transcommunication**, v. 19, n. 3, 2018.

GOMES, M. F.; PEREIRA, I. L. D. C. Governança judicial como solução efetiva à oralidade no processo civil brasileiro: jurisdição sustentável. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 11, p. 1-16, 2021.

GUIMARÃES, T. DE A.; CORREIA, P. M. A. R.; AKUTSU, L.; BILHIM, J. A. DE F. Governança em tribunais de justiça de Portugal: adaptação e validação de escala de medida. **Ciências e Políticas Públicas**, v. 1, n. 1, p. 25-46, 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.33167/2184-0644.CPP2015.VIN1/pp.25-46>>. Acesso em: 11/7/2022.

GUIMARÃES, T. DE A.; GUARIDO FILHO, E. R.; LUZ, B. B. DE C. Courts as organizations: Governance and legitimacy. **BAR - Brazilian Administration Review**, v. 17, n. 4, 2020.

HAREL, D.; KOREN, Y. A Fast multi-scale method for drawing large graphs. **Journal of Graph Algorithms and Applications**, v. 6, p. 183-196, 2000.

IBANHES, L. C.; HEIMANN, L. S.; JUNQUEIRA, V.; *et al.* Governança e regulação na saúde: Desafios para a gestão na Região Metropolitana de São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 3, p. 575-584, 2007. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007000300016>>. Acesso em: 11/7/2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. São Paulo: IBGC, 2015.

KETTIGER, D.; LIENHARD, A.; LANGBROEK, P.; FABRI, M. Court Management: A Young Field of Public Management. **Public Administration in Europe: The Contribution of EGPA**, p. 309-315, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-92856-2_28>. .

MARQUES, P. V. D. S. B.; PETER, M. DA G. A.; NASCIMENTO, C. P. S. DO; MACHADO, M. V. V. Governança nas Universidades Federais do Brasil segundo o “Levramento Integrado de Governança Organizacional Pública” do Tribunal de Contas da União. **Revista Controle - Doutrina e Artigos**, v. 18, n. 2, p. 164-196, 2020.

MATIAS-PEREIRA, J. Governança no Setor Público: Foco na melhoria da gestão, transparência e qualidade dos serviços públicos. **XLVI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2022**, p. 1-26, 2022.

MINUZZI, D.; PINTO, N. G. M. Governança para a administração pública federal: avaliação das práticas das universidades federais da Região Sul. **Revista GUAL**, v. 15, n. 3, p. 231-253, 2022.

NG, G. Y. A discipline of judicial governance? **Utrecht Law Review**, v. 7, n. 1, p. 102, 2011.

OLIVEIRA, F. L. DE; CUNHA, L. G. Os indicadores sobre o Judiciário brasileiro: limitações, desafios e o uso da tecnologia. **Revista Direito GV**, v. 16, n. 1, p. 1-23, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6172201948>>. Acesso em: 11/7/2022.

OSBORNE, S. P. **The New Public Governance: Emerging perspectives on the theory and practice of public governance?** New York: Routledge, 2009.

PAULA, L. W. DE. **Governança judicial e acesso à justiça: desigualdades permanentes, (re)equilíbrios dinâmicos e novos arranjos no sistema de justiça brasileiro**, 2020. Salvador: Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-05052021-234716/publico/9421552MIC.pdf>>. .

RAMOS, L. DE O.; CUNHA, L. G.; OLIVEIRA, F. L. DE; SAMPAIO, J. DE O. **Relatório ICJBrasil 2021**. São Paulo: FGV, 2021.

REGO, H. P. **Governança, controle e gestão de riscos: modismos ou desafios pessoais a serem superados**. Pinhais: JML, 2020.

ROSITAWATI, D. **Judicial governance in Indonesia: Judicial independence under the One Roof System**, 2019.

SANTOS, D. J.; SOUZA, K. R. A governança nas instituições de ensino superior públicas brasileiras. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, v. 17, n. 3, p. 1532-1557, 2022.

SANTOS, R. R. DOS; ROVER, S. Influência da governança pública na eficiência da alocação dos recursos públicos. **Revista de Administração Pública**, v. 53, n. 4, p. 732-752, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0034-761220180084>>. Acesso em: 11/7/2022.

SUGIYAMA, K.; TAGAWA, S.; TODA, M. Methods for visual understanding of hierarchical system structures. **IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics**, v. 11, n. 2, p. 109-125, 1981.

TACCONI, L. H. Gestão das Demandas de Governança, Transparência e Prestação de Contas nos Tribunais Brasileiros. **EnAJUS 2021**, p. 1-12, 2021.

TEIXEIRA, A. F.; GOMES, R. C. Governança pública: uma revisão conceitual. **Revista do Serviço Público**, v. 70, n. 4, p. 519-550, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.21874/rsp.v70i4.3089>>..

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Referencial Básico de Governança Organizacional**. Brasília: TCU, 2020.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **10 Passos para a Boa Governança**. Brasília: TCU, 2021.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. Levantamento de Governança. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/levantamento-de-governanca.htm>>. Acesso em: 5/8/2023a.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. Acórdão 1.205/2023 Plenário TCU. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/*/KEY%253A%2522ACORDAO-COMPLETO-2593893%2522/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0>. Acesso em: 6/8/2023b.

YEUNG, L. L. T. Measuring Efficiency of Brazilian Courts: One Decade Later. **SSRN Electronic Journal**, 2018.

ZAVARIZE, R. B. Varas especializadas em Direito Empresarial em São Paulo: expansão possível e sustentável. **Revista de Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça**, v. 8, n. 1, p. 20-33, 2022.

RECEBIDO EM: 18/08/2023

APROVADO EM: 19/09/2023

A INCORPORAÇÃO DA CONVENÇÃO N. 189 DA OIT E SEUS REFLEXOS NO DIREITO INTERNO BRASILEIRO: avanços e contradições para a preservação do meio ambiente de trabalho sadio aos domésticos

THE INCORPORATION OF ILO CONVENTION N. 189 AND ITS REFLECTIONS ON BRAZILIAN DOMESTIC LAW: advances and contradictions for the preservation of a healthy working environment for domestic workers

Romyr Conde Garcia ¹

Waleska Malvina Piovan Martinazzo ²

Cintya Leocadio Dias Cunha ³

RESUMO: O tema do presente artigo é a incorporação da Convenção n. 189 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro. Este tratado, considerado de direitos humanos, visa proteger o trabalhador doméstico sob muitas óticas, dentre elas analisando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho equilibrado e decente. Assim, o principal objeto deste estudo é a Convenção n. 189 da OIT, tendo como problema de pesquisa o modo como ocorre essa incorporação da Convenção n. 189 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro e suas consequências. Justifica-se o presente, na medida em que esse tratado traz consequências notáveis ao ordenamento jurídico brasileiro. Como tratado de direitos humanos, o mesmo possui uma forma de incorporação diferenciada, obtendo *status* de norma *supralegal* e, por esse motivo, produzindo efeitos mais robustos. A pesquisa é qualitativa e, como métodos de análise aplica-se o dedutivo e o teórico-documental. O artigo é exploratório, com pesquisa documental e bibliográfica. A observação foi simétrica e não-participante. Como resultados, têm-se que a Convenção adentra com hierarquia diferenciada no sistema jurídico brasileiro, trazendo consequências benéficas aos trabalhadores domésticos no Brasil antes mesmo de finda a fase interna de incorporação desse tratado, especialmente

¹ Licenciado em História. Mestre em História Econômica - Universidade do Estado de São Paulo. Doutor em História Econômica - Universidade do Estado de São Paulo. Docente efetivo do Curso de Direito da Universidade do Estado de Mato Grosso no curso de graduação em Direito, atuando nas aulas de História do Direito, Economia Política e Filosofia Jurídica.

² Bacharel em Direito - Universidade Estadual de Maringá. Especialista em Direito Administrativo - Universidade Federal de Mato Grosso. Mestra em Direito Agroambiental - Universidade Federal de Mato Grosso. Doutora em Direito Constitucional - Instituto Brasileiro de Desenvolvimento, Ensino e Pesquisa de Brasília/DF. Docente efetiva do Curso de Direito da Universidade do Estado de Mato Grosso. Advogada.

³ Bacharel em Direito - Universidade do Estado de Mato Grosso. Especialista em Direito Processual Civil. Mestra em Direito Agroambiental - Universidade Federal de Mato Grosso. Doutoranda em Direito - Universidade Federal do Ceará. Docente efetiva do Curso de Direito da Universidade do Estado de Mato Grosso. Advogada.

com a edição de lei específica sobre o tema, a partir das discussões travadas na OIT. Nota-se, entretanto, resistência na consecução de seu rito de incorporação, que até hoje não conta com o Decreto Presidencial sobre o tema, o que demonstra que a proteção integral do trabalho doméstico não chegou ao seu marco final.

PALAVRAS-CHAVE: Convenção n. 189 da OIT; trabalhador doméstico; meio ambiente do trabalho.

ABSTRACT: The subject of this article is the incorporation of Convention n. 189 of the ILO in the Brazilian legal system. This treaty, considered human rights, aims to protect the domestic worker from many perspectives, among them analyzing the aspect of the environment of balanced and decent work. Thus, the main object of this study is Convention n. 189 of the ILO, having as a research problem the way in which this incorporation of Convention n. 189 of the ILO in the Brazilian legal system and its consequences. The present is justified, insofar as this treaty has notable consequences for the Brazilian legal system. As a human rights treaty, it has a different form of incorporation, obtaining the status of a *supralegal* norm and, for this reason, producing more robust effects. The research is qualitative and, as methods of analysis, the deductive and the theoretical-documentary are applied. The article is exploratory, with documentary and bibliographical research. Observation was symmetric and non-participant. As a result, the Convention enters with a differentiated hierarchy in the Brazilian legal system, bringing beneficial consequences to domestic workers in Brazil even before the end of the internal phase of incorporation of this treaty, especially with the enactment of a specific law on the subject, the from discussions held at the ILO. There is, however, resistance in the achievement of its incorporation rite, which until today does not have a Presidential Decree on the subject, which demonstrates that the full protection of domestic work has not reached its final milestone.

KEYWORDS: ILO Convention n. 189; domestic worker; work environment.

1 INTRODUÇÃO

É grande a internacionalização pela qual passa o direito e a justiça na atualidade⁴, em especial devido às mudanças que ocorrem com a Quarta Revolução Industrial ou Segunda Revolução Tecnológica. O foco do Direito Internacional Público, assim, há tempos vem se deslocando dos Estados para os indivíduos, intentando conferir mais força a estes como sujeitos de direito internacional.

Da mesma forma, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, nota-se a ascensão do Direito Internacional dos Direitos Humanos, que colocou o ser humano com sujeito central na esfera internacional, o que culminou com a assinatura de vários tratados internacionais sobre o assunto, percebendo os países e as Organizações Internacionais que não há como ignorar a presença do indivíduo nas Cortes Internacionais e sequer como protagonistas em problemas de escala internacional.

⁴Sobre o tema, v. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; GOMES, Luiz Flávio. *Direito supraconstitucional: do absolutismo ao Estado Constitucional e Humanista de Direito*. São Paulo: RT, 2010.

Estes tratados de direitos humanos visam proteger o ser humano sob muitas óticas, dentre elas sob a do direito ambiental, do trabalho e através de sua intersecção mais notável: o direito a um meio ambiente do trabalho equilibrado e decente.

Os tratados internacionais de direitos humanos nascem dentro e uma Organização Internacional, que desempenha relevante papel na seara ambiental e social, permitindo que se forme local propício para que políticos e cientistas troquem informações e atuem em conjunto em prol do tema, facilitando o compartilhamento de estudos e pesquisas sobre o assunto (KISS, 2007, p. 49). Internamente, da mesma forma, o tratado internacional traz grandes reflexos jurídicos a cada nação que a ele adere, em especial para países com tradição monista, com relevância para o momento em que estes instrumentos internacionais são ratificados. Nos países de tradição monista, esses instrumentos passam por toda a processualística de incorporação ao direito interno.

O presente artigo, assim, dedicou-se a um tratado internacional específico, nascido na Organização Internacional do Trabalho: a Convenção n. 189 da OIT - Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Esse tratado traz tema controverso e as consequências do advento dessa norma no âmbito do direito interno brasileiro são intensas.

Por ser classificado como tratado de direitos humanos, no âmbito do meio ambiente do trabalho, em busca de um trabalho decente à categoria doméstica, estes possuem uma forma de incorporação ao ordenamento jurídico diferenciada, obtendo *status* de norma *supralegal* e, por esse motivo, produzem efeitos mais robustos.

Desta forma, o problema de pesquisa do artigo em questão é a entrada da Convenção n. 189 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro, considerando este documento um tratado de direitos humanos, bem como as consequências de seu advento.

A pesquisa é qualitativa e, como métodos de análise aplica-se o dedutivo e o teórico-documental, pois através do entendimento de como são interpretados os tratados de direitos humanos no Brasil pode-se analisar os impactos da Convenção específica nominada acima. O presente trabalho é exploratório, com pesquisa documental e bibliográfica. A observação foi simétrica e não-participante.

Portanto, no campo normativo, analisa-se a CRFB/88, normas infraconstitucionais sobre o trabalho doméstico, bem como verifica-se a compatibilidade da Convenção n. 189 com o sistema normativo brasileiro.

Vale acrescentar que se pretende trazer discussões sobre as dificuldades em relação à proteção ao trabalho doméstico, mas sem reforçar estigmas ou condições passadas da categoria, que deve ser analisada atualmente como mais um grupo que luta pelo estabelecimento de garantias mínimas em seu ambiente de trabalho.

Como resultados, tem-se que a referida Convenção enquadra-se no conceito de tratado de direitos humanos e, assim, adentra com hierarquia diferenciada no sistema jurídico brasileiro. Esta trouxe consequências benéficas aos trabalhadores domésticos no Brasil antes mesmo de finda a fase interna de incorporação do tratado, especialmente com a edição de lei específica sobre o tema. No entanto, houve resistência na consecução de seu rito de incorporação, que até hoje ainda não conta com o Decreto Presidencial sobre a temática, o que denota que o caminho rumo à proteção integral de um trabalho doméstico decente no Brasil ainda não acabou.

Diante desse contexto, o trabalho foi dividido em dois capítulos. No primeiro, destacou-se a relevância das Convenções da OIT para proteção do meio ambiente de

trabalho, assim como a fundamentação para que se compreenda que os tratados sobre meio ambiente do trabalho são tratados de direitos humanos.

O capítulo segundo referiu-se à incorporação da Convenção n. 189 da OIT ao ordenamento jurídico brasileiro, considerando o nível hierárquico com o qual os tratados internacionais de direitos humanos ingressam no ordenamento pátrio. Do mesmo modo, demonstrou-se a importância da análise destes, em especial quanto ao seu conteúdo. Constatou-se, deste modo, que o ingresso da referida convenção no ordenamento jurídico brasileiro demonstrou os rumos para os quais o Brasil deve caminhar em relação ao trabalho decente e ao trabalho doméstico hígido.

2 A OIT e a importância de suas Convenções para a proteção ao meio ambiente do trabalho no Brasil e no mundo

A Convenção n. 189 sobre trabalho doméstico, assim como tantas outras normas internacionais de destaque no mundo do direito ambiental do trabalho, nasceu através de organismo internacional de cooperação social que trata de temas relacionados ao Direito Internacional do Trabalho e, por consequência, sobre meio ambiente do trabalho: a *International Labour Organization*, ou, em português, Organização Internacional do Trabalho - OIT.

A OIT, desse modo, é organização de destaque na defesa e busca de um trabalho decente e digno, promovendo o albergue de garantias que promovam um ambiente de trabalho saudável a uma série de categorias, dentre elas, a que se envolve com o trabalho doméstico.

2.1 A OIT como precursora na defesa dos interesses sociais em sede internacional

A OIT, criada em 1919, destaca-se como precursora de análises teóricas e práticas sobre o Direito Internacional do Trabalho no mundo, é pioneira como organização internacional especializada, e, juntamente com intelectuais, movimentos sociais, religiosos, políticos, traçou e continua traçando os mais importantes contornos do direito do trabalho internacional e da proteção do trabalhador na era capitalista.

Dentre as finalidades da OIT, tem-se a proteção à vida e saúde dos trabalhadores, a criação e manutenção de condições dignas de trabalho e a criação de ambiente laboral hígido. O preâmbulo de sua Constituição estatui que a Organização percebe o trabalho como base da paz universal e duradoura, assim como da promoção de justiça social (MAZZUOLI, 2011, p. 1425). Isto pois tanto a OIT quanto estudiosos do direito internacional do trabalho perceberam que “existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais”, destacando a doutrina que é urgente melhorar estas condições (MIROLO; SANSINENA, 2010, p. 50). Acontece que o caminho em busca da promoção de um ambiente de trabalho digno depende de um árduo caminho, tanto em sede internacional quanto em sede interna, ou seja, esse caminho deve ser percorrido também em cada um dos países signatários dos tratados elaborados nas inúmeras Conferências da OIT.

As Convenções da OIT são formadas a partir de discussões em Conferências Internacionais, que consistem em uma espécie de Parlamento mundial ou internacional para as questões sociais e do trabalho. As conferências possuem constituição tripartite,

ou seja, contam com a participação de representantes de empregados, empregadores e poder público. Quanto à natureza jurídica das normas que ali são produzidas, essas Convenções são classificadas como tratados-leis, pois criam regras de ordem geral, chegando ao ponto de confirmar ou modificar costumes adotados nas mais variadas nações (SUSSEKIND, 2000, p. 189).

Entre as normas internacionais produzidas nas Conferências da OIT, as Convenções possuem maior hierarquia e eficácia jurídica. Já as recomendações são adotadas “quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção” (MAZZUOLI, 2011, p. 1431). Fonte formal de direito internacional, a Convenção internacional da OIT necessita, no entanto, ser submetida à autoridade nacional competente para sua ratificação em cada um dos Estados-membros signatários de seu texto.

Interessante ponto de sua confecção é que as Convenções da OIT advêm de conferências compostas por representantes do governo, de patrões e empregados. A Organização preocupou-se com temas relevantes para cada momento histórico, iniciando seus trabalhos tocando na proteção aos trabalhadores da indústria, abrangendo, em um segundo momento, os trabalhadores agrícolas. Atualmente, a OIT volta-se a temáticas relevantes com a situação de grupos tradicionais, com o trabalho no ambiente digital, com os empregos verdes, entre outros.

São muitas as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, mas no presente artigo o destaque é para a Convenção n. 189, que trata sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Essa Convenção estatui regras que visam nivelar um tratamento protetivo mínimo para essa categoria de trabalhadores, considerando as muitas dezenas de Estados-membros que participam da referida Organização Internacional.

A Convenção mencionada trouxe grande impacto, ante as amplas diferenças de tratamento dos trabalhadores domésticos pelo mundo. A preocupação com o tema avoluma-se com o passar dos anos, pois, esses trabalhadores, em geral:

(...) recebem salários muito baixos, trabalham horas excessivamente longas, não possuem um dia de descanso semanal garantido e, às vezes, são vulneráveis a abusos físicos, mentais e sexuais ou a restrições à liberdade de movimento. A exploração de trabalhadoras(es) domésticas(os) pode ser parcialmente atribuída a lacunas na legislação nacional sobre trabalho e emprego e, muitas vezes, reflete a discriminação presente nas relações sociais e de gênero e raça (OIT, 2023).

Além da Convenção n. 189, a OIT publicou relatório em 2010 intitulado: “Trabalho doméstico no Brasil: rumo ao reconhecimento institucional”, em que destacou que a categoria de trabalhadores domésticos é marcada por relações precárias de trabalho, com pouco reconhecimento governamental e baixíssima regulamentação.

No Brasil, a Convenção passou por toda a processualística externa e interna inerente a uma convenção recepcionada pelo país, mas o Decreto Presidencial 10.088/2019, que foi o último a dispor sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil, não mencionou a Convenção dentre os atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal.

Ainda que seja considerada por alguns estudiosos muito genérica, há que se destacar que a Convenção possui importante escopo de nivelar o tratamento conferido aos empregados domésticos ao redor do mundo, com seus quase 200 membros.

A flexibilidade inserida em uma norma internacional pode oferecer a vantagem de abraçar países com diferentes condições econômicas, por exemplo. Assim, as convenções admitem alternativas e derrogações temporárias (MELLO, 1994, p. 950), para evitar rupturas ainda mais bruscas. Ou seja, há uma diversidade muito grande de condições sociais e econômicas entre estes Estados, o que culminou com a elaboração de uma Convenção ampla e genérica, para que ela pudesse alcançar a diversidade de tratamento conferido ao trabalhador doméstico entre os países signatários, objetivando eliminar os tratamentos mais degradantes.

Como as leis sociais sofrem modificações no tempo, as Convenções também são inculcadas de modelo flexível para se adequar às novas realidades. É nesse quesito que o conteúdo genérico da Convenção traz vantagem. Autores apontam a maior necessidade da constante revisão ao longo das décadas futuras das Convenções já estatuídas (MIROLO; SANSINENA, 2010, p. 96).

A categoria doméstica está entre as que deflagram mais polêmica nas discussões internacionais e nacionais e, após mais de cem anos da instituição da OIT, as rápidas transformações que o mundo do trabalho enfrenta exigem olhar ainda mais atento às condições sociais dos trabalhadores.

As crises econômicas, a pandemia do COVID-19, a digitalização do mundo, tudo isto faz com que o meio ambiente sofra modificações em todos os seus aspectos e, igualmente, o meio ambiente do trabalho. Tal situação ocasiona a exclusão de uma série de pessoas que estão à margem dessas mudanças. As crises aprofundam as situações de pobreza e vulnerabilidade de parte da população que já vivia à margem do progresso alcançado nas últimas décadas, aumentando, deste modo, o abismo social entre os homens⁵.

Com esse panorama, percebe-se a importância da Convenção n. 189, a fim de que sejam garantidas minimamente as proteções àqueles que desempenham a função doméstica nas várias partes do globo.

2.2 O meio ambiente do trabalho como parte indissociável do direito ambiental e do trabalho decente no amplo rol dos direitos humanos

A Convenção n. 189 da OIT busca garantir o trabalho decente ao trabalhador doméstico, o que se liga diretamente ao conceito de ambiente de trabalho saudável ou hígido.

O meio ambiente, como interação compreensiva de recursos naturais e culturais, é unitário e a dissociação realizada entre suas subáreas é meramente didática, podendo variar conforme o local e a época em que nos situamos. Uma de suas subespécies, portanto, é o meio ambiente do trabalho, que se vincula diretamente com o trabalho decente e digno.

⁵ A própria OIT expõe em seu Pacto Global para o Emprego que: a crise econômica global e suas consequências significam que o mundo está confrontando a uma perspectiva de aumento prolongado do desemprego e agravamento da pobreza e da desigualdade. (OIT, 2010, p. 03).

O meio ambiente do trabalho constitui-se uma das espécies do gênero meio ambiente, mas a associação do primeiro tema com o segundo nunca foi pacífica na doutrina do direito ambiental. Certo é que os problemas atinentes ao meio ambiente do trabalho já eram objeto de discussão no início da Revolução Industrial, muito antes, portanto, da consciência ecológica surgida na década de sessenta do século passado. Seria, portanto, a primeira grande expressão de proteção do meio ambiente *lato sensu*: a proteção ao trabalhador como um ser transformador do meio em que vive. Talvez pela sua força própria, sua afirmação como área que intersecciona o direito ambiental e o direito do trabalho nunca foi tranquila.

No Brasil, a questão ambiental foi fortemente inserida na CRFB/88, assim, a intervenção da própria sociedade no processo constituinte culminou com a opção por um *welfare state*, com a garantia de diversos direitos sociais, entre eles o direito ao meio ambiente equilibrado, à saúde e ao trabalho.

A Carta Política de 1988 destinou um capítulo inteiro ao assunto, diferentemente de outras constituições brasileiras, que colocavam de maneira esparsa a questão ambiental (SILVA, 2004, p. 21). Frise-se, ainda, que há muitos outros dispositivos ao longo da Lei Maior que tratam tanto explícita quanto implicitamente do meio ambiente. O reconhecimento do direito ambiental do trabalho como uma área a ser respeitada pela República Federativa do Brasil é a inserção do tema explicitamente no art. 200, VIII da CRFB/88, ao tratar do direito à saúde.

Deste modo, “os direitos fundamentais não são criados pela Constituição, e sim reconhecidos por esta, sendo originários em meio à sociedade, mediante indução” (BELCHIOR, 2011, p. 72-3). Assim, como sustentáculo de um meio ambiente de trabalho hígido tem-se o trabalho decente, caracterizado como um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, que é executado com mínimas possibilidades de liberdade, equidade e segurança, e que garanta uma vida digna para todas as pessoas.

O trabalho decente permite que o trabalhador supra as necessidades pessoais e familiares, em relação à alimentação, educação, moradia, saúde, segurança e o que necessário for. Em análise filosófica do que é a categoria trabalho para a vida do ser humano, pode-se dizer que:

(...) para viver (e viver com qualidade), conservando-se pelo alimento, pela veste, pela habitação, pela higiene, pela sanidade, entre outros fatores, o ser humano precisa trabalhar. Na realidade, a maioria dos indivíduos com o claro objetivo de garantir a sua existência fez, faz ou fará do trabalho uma séria meta, um projeto fundamental (TRT8, 2022, p. 37).

O trabalho decente também pode ser entendido como emprego de qualidade, seguro e saudável, que respeite os direitos fundamentais do trabalho, garanta proteção social quando não pode ser exercido (desemprego, doença, acidentes, entre outros) e assegure uma renda para aposentadoria. (CEPAL, PNUD, OIT, 2008, p. 12).

Por seu caráter multidimensional, também engloba o direito à representação e à participação no diálogo social. O trabalho decente liga-se intrinsecamente à dignidade humana (CEPAL, PNUD, OIT, 2008, p. 12).

Sebastião Geraldo de Oliveira afirma que “não basta declarar o direito à vida sem assegurar os seus pilares básicos de sustentação: o trabalho e a saúde. Seria o mesmo que proclamar solenemente o direito à vida, mas não garantir o direito de viver” (2011, p. 106). Por isto, o direito a um meio ambiente do trabalho equilibrado e hígido foi constitucionalizado

na ordem jurídica brasileira e consta em diversas normas infraconstitucionais. Julio César de Sá da Rocha refere-se ao meio ambiente de trabalho como sendo “a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano” (1996, p. 106).

O meio ambiente do trabalho deve ser visto de maneira ampla, abrangendo não apenas o espaço físico, também chamado de estabelecimento, mas “a conjugação do elemento espacial com a ação laboral” (FIGUEIREDO, 2007, p. 41). Assim, o meio ambiente do trabalho não abrange apenas o meio ambiente artificial ou construído, mas também o meio ambiente natural, embora quase sempre haja alguma interferência humana neste ambiente (FERNANDES, 2009, p. 33).

Adelson Silva dos Santos, ainda, especifica que é objeto de análise do direito ambiental do trabalho a forma de organização deste e esclarece: “o ‘habitat’ laboral está interligado com o meio ambiente total (FERNANDES, 2009, p. 38).

Ademais, a proteção oferecida pela legislação pertinente ao meio ambiente do trabalho é a qualquer trabalhador, que exerça qualquer atividade, abrangido pela legislação trabalhista ou não, remunerada ou não, de forma subordinada ou não, isto em simetria com os ditames do art. 225 da CRFB/88. Portanto, o direito ambiental “não se preocupa apenas com a poluição emitida pelas indústrias, mas também com a exposição direta dos trabalhadores aos agentes agressivos” (grifo nosso) (SIRVINSKAS, 2010, p. 27).

Neste sentido ainda, frise-se as questões psicológicas e morais que envolvem o meio ambiente do trabalho, que é levado em conta no estudo da definição do meio ambiente do trabalho, do trabalho digno e decente.

O próprio meio ambiente natural só é protegido porque possui valor ao homem, assim como o trabalho é valor intrinsecamente antrópico. Deste modo, não há como se defender nem o antropocentrismo radical e nem os dizeres da ecologia profunda em uma análise objetiva do direito ambiental. Para Morato Leite e Patryck Ayala: “não é possível conceituar meio ambiente fora de uma visão de cunho antropocêntrico, pois sua proteção jurídica depende de uma ação humana” (2011, p. 44-6).

Explícito até mesmo na CRFB/88 (art. 200, VIII), o meio ambiente do trabalho está, assim, dentre os temas de mais preocupação pelo direito internacional dos direitos humanos (BRASIL, 1988, p. 149).

Conforme estudos empreendidos pela OIT, o espaço produtivo do trabalhador se expandiu nos últimos anos, ganhando lugares inusitados. As pessoas estão expostas aos mesmos riscos dentro e fora de seu ambiente de trabalho (OIT, 1975, p. 15). Tem-se, assim, que há, além do meio ambiente do trabalho físico, o ambiente de trabalho digital. Do mesmo modo, não há como se pensar no meio ambiente de trabalho doméstico sem lembrar de sua histórica exclusão no processo de automação e avanços tecnológicos, o que deixa o trabalhador dessa categoria à margem de mudanças fundamentais inclusive para a compreensão e o reconhecimento de seus direitos.

A tutela do direito ambiental é a proteção de todas as formas de vida e de vida com qualidade. Ela está ligada ao meio ambiente do trabalho, está diretamente ligada à saúde do trabalhador⁶. A finalidade da proteção do meio ambiente do trabalho é, assim, proteger a saúde e a segurança do trabalhador, onde quer que desenvolva suas atividades (VIDOTTI, 2005, p. 287).

⁶ Sobre as convenções internacionais acerca do direito à saúde, consultar: MELLO, Celso D. de Albuquerque. MELLO, Celso D. de Albuquerque Mello. *Direito constitucional internacional: uma introdução*. Rio de Janeiro: Renovar, 1994, p. 965-6.

Tanto a proteção à vida está inserida no direito do trabalho que o meio ambiente do trabalho degradado abre a possibilidade de pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme a interpretação do art. 483, “c”, da CLT (COSTA; FERRARI; MARTINS, 2012, p. 82). Em via oposta, o empregado que não respeitar as normas relativas à segurança e medicina do trabalho comete falta grave e pode ser despedido por justa causa, conforme os ditames do art. 158 da CLT⁷.

Conforme esclarece Godinho Delgado, o direito do trabalho incorpora no seu conjunto, um valor finalístico essencial que possui direção teleológica, que consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica: “Sem tal valor e direção finalística o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer se justificaria, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea” (2012, p. 76).

Tem-se, assim, as evidências da relevância do meio ambiente do trabalho para a adequada proteção da qualidade de vida humana e, por consequência, para a proteção do meio ambiente em sentido global. Fiorillo aclara que “o meio ambiente do trabalho, ao procurar assegurar garantias mínimas de incolumidade físico-psíquica ao trabalhador, nada mais realiza do que implementar os valores sociais do trabalho à livre iniciativa, cumprindo fundamento do Estado democrático de direito⁸”.

Assim, surgem “novos fatos e circunstâncias, conhecimentos e dilemas adquiridos, produtos de uma sociedade em constante transformação, complexificação e degradação [...]”, que exigem novas posturas (STRECK; MORAIS, 2010, p. 102). Com essa percepção, destacamos que o trabalho é forma de inclusão e deve trazer, sobretudo, satisfação ao indivíduo, com sua integração na organização social, família, comunidade, como protagonista de suas escolhas (MAZZUOLI; IRIGARAY, 2009, p. 232).

O trabalho decente é, nessa linha de raciocínio, base de uma sociedade livre e justa. O art. 193 da CRFB/88 eleva o trabalho como base da ordem social. Portanto, entendendo o trabalho como fonte de dignidade ao ser humano, o trabalho decente contemplaria essa função de conferir mais do que salário ao trabalhador.

Percebe-se que os conceitos acima trazidos foram desenvolvidos há décadas. Mas quando o tema é trabalho doméstico, poucos foram os avanços de sua análise atrelada a um ambiente de trabalho sadio e decente. Por esse motivo o impacto causado pela Convenção n. 189 da OIT.

Estando os tratados que versam sobre o meio ambiente de trabalho inseridos entre os tratados de direitos humanos fundamentais, inclusive a Convenção sobre trabalho doméstico, resta saber como estes documentos internacionais incorporam-se no ordenamento jurídico pátrio e quais as consequências desta incorporação, estudando, para tanto, a norma internacional acima mencionada.

⁷ Art. 158 - Cabe aos empregados: I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (COSTA; FERRARI; MARTINS, op. cit., p. 55).

⁸ Para maiores detalhes, *vide*: Tutela do meio ambiente em face de seus aspectos essenciais: os fundamentos constitucionais do direito ambiental. In: POZZOLI, Lafayette. SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. Ensaio em homenagem a Franco Montoro: humanista e político. São Paulo: Konrad Aedeuer Stiftung, edições Loyola, 2001, p. 232.

3 A incorporação da Convenção n. 189 da OIT ao ordenamento jurídico brasileiro e seus reflexos jurídicos

O trabalho doméstico obteve maior visibilidade na esfera jurídica internacional nas últimas duas décadas, em especial com o trabalho realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo em vista o desrespeito de direitos fundamentais de trabalho, em especial em países classificados como “emergentes”.

De Souza esclarece que em 2010 e 2011, na 99ª e 100ª Conferências Internacionais do Trabalho (CIT), ocorreu uma série de discussões sobre o tema “trabalho decente para as/os trabalhadoras(es) domésticas(os)”, visando a elaboração de um instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico na forma de uma convenção, que culminou na elaboração da Convenção n. 189.

A Convenção n. 189 da OIT, desse modo, toca em temas sensíveis e que são rodeados de polêmicas jurídico-políticas, desde o campo de sua concepção formal, como no seu aspecto de conteúdo, passando pela análise de sua compatibilidade com o ordenamento pátrio, que serão abordados nesse item do presente artigo.

3.1 A polêmica formal inserida na análise dos tratados de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro:

A Convenção n. 189 da OIT é um Tratado de Direitos Humanos, pois toca em assunto diretamente ligado à segunda dimensão desses direitos, quais sejam, aqueles que asseguram igualdade, considerados consecução de ações que promovam a isonomia quando relações de grupos, categorias ou classes sejam lesadas ou ameaçadas. Os tratados que possuem esse *status* possuem um modo especial de incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro.

Em relação à situação do Direito Internacional, adota-se no Brasil a teoria monista, ou seja, a teoria que entende que a ordem jurídica internacional e a ordem interna fazem parte de um só sistema e essas se comunicam e interpenetram a todo o tempo (FRAGA, 1998, p. 06). O processo de internacionalização do Direito intensifica a tese “da erosão do chamado domínio reservado dos Estados, segundo o qual o tratamento que o Estado confere aos seus nacionais e ao seu meio ambiente é matéria afeta a sua jurisdição exclusiva” (MAZZUOLI e IRIGARAY, 2009, p. 86). Isso demonstra que não há, no Brasil, dois sistemas jurídicos diversos para o direito nacional e o direito internacional. Ambos são considerados partes de um mesmo todo e, por este motivo, aquilo que é firmado em sede internacional deve ser, igualmente, no âmbito nacional.

Mas, conforme o sistema jurídico brasileiro, mesmo que o Brasil ratifique um tratado, prevalece como válido em nosso ordenamento pátrio aquilo que é emanado do direito interno, a despeito do reconhecimento da importância da participação do Estado brasileiro em processualística de celebração de tratados internacionais em sua fase externa.

As fases pelas quais os tratados devem se submeter para integrarem o ordenamento jurídico brasileiro, basicamente, são: negociações preliminares, autenticação e assinatura pelo Poder Executivo, aprovação parlamentar, ratificação ou adesão ao texto convencional. As negociações preliminares, a autenticação e a assinatura do tratado constituem-se a fase externa deste rito (REZEK, 1984, p. 382).

Reforça-se, no entanto, que a assinatura do tratado se constitui no aceite precário e provisório, ou seja, é “mera aquiescência do Estado com relação à forma e ao conteúdo final dos tratados”. A assinatura do tratado, aqui, indica tão-somente que o tratado é autêntico e definitivo (KINCHESECKI, 2006, p. 83).

Após a fase externa que envolve esse processo, há uma fase interna e é em seguida a esta que o contrato integra o ordenamento jurídico. No Brasil há a fase chamada de aprovação parlamentar (REZEK, 1984, p. 14) (art. 49 da CRFB/88), ou seja, há uma votação e aprovação do conteúdo do tratado no Congresso Nacional para que, então, haja a promulgação do projeto de decreto legislativo pelo Presidente do Congresso Nacional.

A promulgação de decreto legislativo pelo Presidente do Congresso Nacional é publicada no Diário do Congresso Nacional assim como no Diário Oficial da União (2011, p. 366). Caso não seja o decreto aprovado, é enviada mensagem ao Chefe do Poder Executivo comunicando acerca desta decisão.

A participação do Poder Legislativo na aprovação dos tratados ganha relevância pois é sua função exercer o controle dos atos do executivo: “por importar no comprometimento da soberania nacional, não pode o tratado produzir efeitos se não for seguido de aprovação pelo Congresso, que representa a vontade nacional (MELLO, 2011, p. 356). No caso da Convenção n. 189 da OIT, o decreto legislativo que abordou sua temática possui especial relevo.

Celso D. de Albuquerque Mello ensina que o art. 19,5, b da Constituição da OIT determina explicitamente a necessidade de submeter o tratado ao Poder Legislativo. O mesmo autor entende, igualmente, que se presume a obrigatoriedade de serem ratificadas pelo Executivo se aprovadas pelo Poder Legiferante, “levando-se em consideração a natureza social destas convenções e ainda ser o nosso século caracterizado pelo conflito social que só tende a se agravar (2011, p. 263)”.

Não foi o que ocorreu no caso da Convenção n. 189 da OIT, conforme será detalhado em tópico posterior.

Ato contínuo à aprovação do instrumento internacional, segue-se, assim, à ratificação ou adesão ao texto convencional, momento em que o decreto legislativo é ratificado e promulgado pelo Presidente da República (BRASIL, 1988, p. 12).

Tem-se, no entanto, que ao se analisar o art. 5º, § 1º, da Constituição de 1988, os tratados internacionais que protejam direitos humanos, não exigem na sistemática de sua incorporação a promulgação executiva. Eles possuem aplicação imediata a partir de suas respectivas ratificações, nos termos do art. 5º, § 1º, da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988, p. 12). No entender de Canotilho, o sentido fundamental da aplicabilidade imediata está em reafirmar que “os direitos, liberdades e garantias são regras e princípios jurídicos, imediatamente eficazes e actuais, por via direta da Constituição e não através da ‘auctoritas interpositio do legislador’. Não são simples ‘norma normarum’ mas ‘norma normata’, isto é, não são meras normas para a produção de outras normas, mas sim normas diretamente reguladoras de relações jurídico-materiais” (1998, p. 578).

Portanto, os tratados internacionais de proteção aos direitos humanos e, com isso, os tratados sobre meio ambiente do trabalho - como são as convenções da OIT - possuem aplicação imediata a partir de sua adesão, o que dispensa a edição de decreto de execução para que eles passem a ter efeitos, tal qual determina o monismo internacionalista kelseniano.

A convenção objeto do presente artigo, a despeito de sua relevância e de sua aprovação pelo Congresso Nacional através do decreto legislativo n. 172/2017, não foi devidamente ratificada pelo Poder Executivo e não constou em Decreto Presidencial que consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal. Ou seja, o texto foi excluído dentre aqueles que foram ratificadas pela República Federativa do Brasil.

Quanto a este ponto, houve um preocupante silêncio do Poder Executivo. Isto pois é sabido que o trabalho doméstico no Brasil se iniciou com os escravos e era desempenhado maciçamente por mulheres e crianças, com jornadas extenuantes e que possuíam por remuneração apenas o pouso e a comida (POSSAMAI, 2016, p. 03)⁹.

A inércia do Poder Executivo e mais, a exclusão da Convenção n. 189, não contemplou a conquista histórica de parte marginalizada da população que convivia com os demais trabalhadores, ainda na atualidade, em situação de extrema desigualdade. Ao contrário, a exclusão da mencionada convenção é traduzido como uma discordância do Poder Executivo com o teor do tratado,

Mesmo com o silêncio, o Chefe do Executivo foi notificado da promulgação, por meio de mensagem 215/2017, realizada pelo Congresso Nacional (OLIVEIRA, 2017). O texto da ratificação da Convenção 189 foi depositado no Escritório da OIT (Genebra) em 31 de janeiro de 2018 e foi o 25º Estado Membro a formalizar a ratificação (OIT, 2018). A partir da data de depósito, iniciou-se a contagem do prazo de um ano para sua vigência interna.

Percebe-se que o tratado entrou em vigor no Brasil em 31 de janeiro de 2019, independentemente de decreto do Poder Executivo, conforme norma da OIT. Não houve consequências jurídicas em relação ao silêncio do Poder Executivo até o momento e, como tratado de direitos humanos que é, pode ser considerado como “de aplicação imediata”.

Em continuidade à análise do art. 5º da CRFB/88, o § 2º conferiu aos tratados internacionais uma maior amplitude no que se refere à abertura do sistema jurídico brasileiro ao sistema internacional de direitos humanos. Tal parágrafo expõe que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes de regimes e princípios por ela adotados, “ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988, p. 12).

Da própria interpretação literal desse inciso percebe-se que os direitos humanos fundamentais incluem: direitos e garantias expressos na Constituição; direitos e garantias decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados; direitos e garantias insculpidos nos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Pode-se inferir, portanto, que existem direitos que, pelo conteúdo que possuem, pertencem ao corpo da Carta Magna, mesmo não estando explicitamente em seu catálogo. Reforça-se esse entendimento com o advento do §3º do art. 5º, editado com a Emenda Constitucional n. 45, que reza que os tratados de direitos humanos que obtiverem aprovação em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

⁹ A mesma autora, ainda, esclarece que: “Com a promulgação da Lei Áurea, em 1888, os escravos abolidos adquiriram direitos e deveres inerentes aos cidadãos da época, e muitos continuaram a trabalhar nas fazendas de cana-de-açúcar e nas casas dos senhores de engenho, uma vez que não tinham para onde ir, trocando sua remuneração mísera por um lugar para dormir e algo para comer, mascarando assim as características ainda existentes de trabalho escravo” (2006, p. 05).

Não houve, portanto, solução legal para o debate sobre a hierarquia dos tratados internacionais no sistema jurídico brasileiro. Esse parágrafo acrescentou ainda mais elementos para a discussão. Portanto, no Brasil, há vários posicionamentos doutrinários possíveis sobre o nível hierárquico com o qual um tratado se incorpora ao ordenamento jurídico interno¹⁰. O STF no ano de 2008 modificou radicalmente seu pensamento no que se refere ao *status* com que os tratados de direitos humanos e, por consequência, os tratados sobre meio ambiente do trabalho, adentram no ordenamento jurídico brasileiro. Desde 1977 este Tribunal adotava entendimento que os tratados, fossem eles de direitos humanos ou não, adentravam ao ordenamento brasileiro com força de lei ordinária.

Mas, 31 anos depois, o Pretório Excelso definiu que estas normas internacionais que albergam direitos humanos se incorporam com *status* supralegal e não tal qual lei ordinária (RE 466.343/SP; HC 87.585-TO¹¹)¹².

Por conseguinte, os tratados de direitos humanos estão no topo do sistema jurídico, acima da legislação infraconstitucional, forçando que os operadores do direito redesenhem a tradicional pirâmide kelseniana, que não mais se sustenta em seus termos iniciais.

Percebe-se, logo, a dificuldade que os tratados de direitos humanos encontram para ter firmada uma tese interpretativa uníssona na doutrina. Na jurisprudência, entretanto, a questão está há anos pacificada e leva os estudiosos do Direito a verificarem a compatibilidade desses tratados com o sistema legal estabelecido no país.

No caso da Convenção n. 189 da OIT, tem-se que, como tratado de direitos humanos, esse possui *status* supralegal. Mas o caminho percorrido até a ratificação da convenção trouxe ao direito brasileiro consequências intensas, conforme pormenorizado abaixo.

¹⁰ Rezek assevera que nos trabalhos preparatórios da Constituição brasileira de 1934 quedou rejeitado o anteprojeto de norma, inspirada na Carta espanhola de 1931, que garantisse entre nós o primado dos compromissos externos sobre as leis federais ordinárias. Se este anteprojeto tivesse sido acolhido à época, talvez hoje as controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais sobre o nível hierárquico dos tratados sequer existissem. (1984, p. 465).

¹¹ Texto completo em BRASIL. STJ. *Habeas Corpus* 87.585-8/TO. Alberto de Ribamar Ramos Costa e Júlio Solimar Rosa Cavalcanti e outro. Relator: Ministro Marco Aurélio de Mello. 26 de junho de 2009.

¹² O caso analisado por esse Tribunal se referia novamente à possibilidade ou não da prisão civil de depositário infiel. A priori, há que se mencionar que era analisado no caso o confronto entre o Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), que veda qualquer prisão civil exceto a de alimentos, com o art. 5º, LXVII da Carta Magna, que permite expressamente este tipo de prisão civil e, deste modo, a situação hierárquica da norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico interno. Portanto, a Corte Suprema decidiu que os tratados de direitos humanos possuem valor supralegal, sublinhando o entendimento de que não cabe mais no país prisão de depositário infiel, pois o Pacto de San Jose da Costa Rica prevalece sobre a lei ordinária. Ademais, caso a ratificação dos tratados seja feita com quórum de emenda constitucional, alcançariam status de emenda constitucional.

3.2 A questão de conteúdo: o difícil caminho do reconhecimento do trabalho doméstico

Como mencionado, a Convenção n. 189 da OIT, mesmo tendo sido aprovada pelo Congresso Nacional através do decreto legislativo n. 172/2017, não constou em Decreto Presidencial que consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT (Decreto Presidencial 10.088/2019).

O silêncio quanto à norma em questão preocupou, pois a norma internacional estabelece um rol mínimo de direitos a serem respeitados em relação à categoria sempre marginalizada. No entanto, em 2015 o Brasil normatizou em sede interna boa parte dos ditames trazidos pela convenção em comento.

A Lei Complementar n. 150/2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho do doméstico e veio amenizar “um dos mais dramáticos exemplos de exclusão civilizatória percebida na sociedade brasileira no século XX” (DELGADO e DELGADO, 2016, p. 17).

Mas, ao contrário do que ocorreu com esta lei, não houve acompanhamento das fases internas do processo de internalização da Convenção n. 189 da OIT:

Se as aprovações da C189 na OIT e da “PEC das Domésticas” no Brasil ocuparam lugar de destaque nos debates públicos, deram visibilidade ao tema do trabalho doméstico e fomentaram importantes discussões entre os parlamentares, o mesmo não se pode afirmar sobre a ratificação da C189. Em certo sentido, etapas de um mesmo processo, mas localizadas em contextos políticos muito distintos, provocando certas rupturas no que, na expectativa dos sindicatos, seria uma sequência contínua. Em uma relação entre movimentos sociais e Estado longa como essa - quase dez anos -, cuja ampliação da legislação foi de 2009, quando se iniciou a preparação para as conferências internacionais do trabalho, até 2018, no ato final da ratificação, há grandes chances de se conviver com projetos governamentais diferentes. Nesse sentido, nem sempre a conquista de direitos vai significar efetivamente um avanço ou, pelo menos, ser percebida enquanto tal (MONTICELLI e FRAGA, 2023, p. 82).

De fato, a Convenção n. 189 da OIT não obteve destaque em sua fase interna, mas sua assinatura em sede internacional despertou discussões no Brasil sobre o que deveria ser alterado nas regras internas já existentes.

O trabalho doméstico no Brasil liga-se diretamente à divisão sexual e racial do trabalho, eis que nasceu na escravidão e, com o fim desta no Brasil, foi trabalho que permaneceu reservado a mulheres negras, mal remunerado, informal e menos protegido. Conforme Bernardino-Costa:

(...) verifica-se como a colonialidade do poder e a noção de interseccionalidade permitem aprofundar o entendimento do sistema hierárquico e as desigualdades vivenciadas pelas trabalhadoras domésticas. Não somente permitem entender uma naturalização - ou até mesmo um aprisionamento - do corpo e da imagem da mulher negra⁷ a uma posição no sistema de estratificação social brasileiro (que não é simplesmente uma herança do nosso passado colonial, mas um fenômeno retroalimentado

pelas práticas cotidianas atuais), como também permitem perceber como alguns eixos de poder - raça, classe, gênero, idade - sobrepõem-se e se cruzam, gerando e reforçando opressões (2015, p. 156).

Pode-se afirmar, portanto, que a ausência da inclusão da convenção no Decreto Presidencial não teve uma insurgência grandiosa por parte da categoria a quem o tratado internacional mais interessa. Mas “a ausência de inclusão da Convenção 189 da OIT no Decreto presidencial evidencia a existência de silêncio eloquente na norma, consubstanciado na opção do Presidente em excluir, intencionalmente, o referido instrumento do ordenamento jurídico brasileiro” (BENEVIDES; VILLATORE; GUNTHER, 2021, p. 47). Não se pode afirmar, no entanto, que o governo brasileiro optou por esse caminho. O Poder Executivo mostrou seu descontentamento com a Convenção, mas não tem o poder de extirpar esse tratado do ordenamento brasileiro.

O reconhecimento do trabalho doméstico é tarefa árdua. Os trabalhadores domésticos abrangem 7,5% do emprego de mulheres assalariadas em todo o mundo, conforme o último relatório da OIT. A situação piorou no auge da crise, as perdas de empregos entre os trabalhadores domésticos variaram de 5 a 20% na maioria dos países europeus, assim como no Canadá e na África do Sul. Nas Américas as perdas chegavam a 25 e 50%¹³.

Texto que denuncia a norma, em site da OIT, menciona e esclarece que se trata de categoria com recorrentes problemas quanto às violações de direitos humanos e fundamentais, daí a especial importância de abordar o tema com o trabalho decente, buscando lançar luzes à necessidade de se promover igualdade de oportunidade em área em que predomina a discriminação por gênero e cor da pele (OIT, 2011).

Por este motivo, os trabalhadores domésticos são uma das categorias que mais possuem direitos a conquistar, subsistindo tratamento desigual em relação ao trabalhador não-doméstico quanto à valorização e tratamento digno.

No Brasil, a aprovação da Convenção 189 da OIT trouxe mudanças antes mesmo da sua ratificação. As discussões originadas de suas conferências e estudos originaram a Emenda Constitucional 72 (EC 72), de 2013 e a aprovação da Lei Complementar n. 150/2015, que instituiu um microsistema de proteção ao trabalhador doméstico.

A EC trouxe grandes modificações, de forma a igualar os direitos das empregadas domésticas com os dos demais trabalhadores. Observa-se que não houve tramitação da ratificação da Convenção n. 189 da OIT enquanto o Senado Federal discutiu o PLS 224/2013, posteriormente convertido na Lei Complementar n. 150/2015.

Já a referida Lei Complementar detalha tópicos relevantes da relação de trabalho dos domésticos e trouxe mudanças importantes no cenário jurídico e social com “novas normas” para um “antigo ofício” muito comum nos lares brasileiros (POSSAMAI, 2016, p. 17). A lei aborda temas como o contrato de trabalho doméstico, com a regulamentação de horas extras, descanso interjornada e descanso intrajornada, o modo de rescisão do contrato de trabalho, a instituição de regime unificado de pagamento de tributos, a instituição de Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos, entre outros tópicos de relevo. Houve muitos avanços, mas alguns retrocessos, como a

¹³ Maiores detalhes em: OIT. *Dez anos depois, as trabalhadoras domésticas continuam lutando por igualdade e trabalho decente*. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 15 de junho de 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_803108/lang--pt/index.htm, acesso em 15.01.2023.

revogação do inciso I do art. 3º da Lei n. 8.009/90, que permitia que o bem de família pudesse ser penhorado para pagamento de dívidas de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias.

A despeito dos avanços existentes na lei infraconstitucional mencionada, tem-se que a incorporação da norma internacional sobre a temática no ordenamento jurídico brasileiro em muito contribui para o maior avanço na proteção da categoria.

3.3 Da aplicabilidade da Convenção n. 189 da OIT e seu status *supralegal*

A despeito de toda a polêmica que envolve a temática da Convenção n. 189 há, ainda, detalhes na Convenção que acabam por dificultar o avanço da proteção da categoria doméstica. Um exemplo está no campo da Convenção que estatui: o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado “em ou para um domicílio ou domicílios” (OIT, 2011). Mas para a Lei Complementar n. 150/2015, doméstico é aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana (BRASIL, 2015).

Assim, um marco do trabalho doméstico para a Convenção é o trabalho ser “para” o domicílio ou “em domicílio”. Já a definição brasileira estabelece a finalidade não lucrativa à pessoa ou à família. Entende-se a primeira definição confusa, eis que nem todo o trabalho realizado “para o domicílio” (ex: obras na casa) ou “em domicílio” (ex: aulas particulares) possui a natureza de trabalho doméstico, no entender da lei brasileira.

Deste modo, considerada a Convenção superior à lei de 2015, pode, mesmo que no intuito de ajudar, acabar por confundir a caracterização dos trabalhadores domésticos e não domésticos no país. E o mais grave: sem trazer benefício algum ao trabalhador por isso. Mas por trás do discurso de que a norma nacional já abarcaria o conteúdo integral da convenção está o fato de que ainda há divergências entre as normas nacionais e a Convenção. As discrepâncias entre os textos da Convenção que foram traduzidos e o texto utilizado em português demonstram que o tratado possui pontos polêmicos quando se incorpora no direito brasileiro:

(...) o relator da ratificação na Câmara, deputado Miguel Haddad (PSDB-SP), solicitou que fosse feita a revisão do texto da Convenção, em razão de ter identificado “erros de tradução” do texto original para o português. Sob o argumento de “adequar o texto em português às suas versões autênticas em inglês, francês e espanhol”, o Ofício 66/AFEPA/DTS/DAI/PARL26 apresentou uma nova versão do texto da Convenção n. 189 da OIT, que foi posteriormente levada à votação pelo Congresso, desprezando-se a versão originalmente encaminhada do texto da Convenção.

A mudança na tradução, assim, trouxe severas alterações, como o fato de se considerar, conforme o art. 1º do tratado:

Enquanto o texto da Mensagem de Acordos, Convênios e Tratados e Atos Internacionais nº 132 de 2016 definia em seu Artigo 1º o trabalhador doméstico como quem “realiza trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho”, o texto que logrou ser efetivamente aprovado pelo Congresso nacional refere no Artigo 1º, letra b, refere a quem “executa trabalho doméstico em uma relação de emprego (PAMPLONA FILHO e BRANCO, 2019, p. 11).

Esse ponto é fundamental, pois se a primeira tradução permanecesse, seria possível considerar que os diaristas estariam na definição de trabalhador doméstico e mais, que teriam os mesmos direitos dos domésticos, posto que a Convenção é hierarquicamente superior. Assim, a situação traria à tona a discussão entre as diferenças entre a não-eventualidade e a continuidade dos serviços e em que circunstâncias os domésticos estariam (PAMPLONA FILHO e BRANCO, 2019, p. 12).

Mas há pontos positivos ao trabalhador no tratado internacional mencionado que ainda devem ser fonte de regulamentação interna no Brasil: a proteção ao trabalhador doméstico migrante e a devida regulamentação das agências intermediadoras de mão de obra são exemplos. Neste primeiro subtema, percebe-se urgência especialmente após a crise econômica na Venezuela, em que milhares de venezuelanos cruzaram a fronteira com o Brasil e aqui trabalham como domésticos em situação irregular e precária.

A timidez existente em relação à aplicação das Convenções da OIT em todos os outros temas que se refiram ao meio ambiente do trabalho sadio denotam desconhecimento ou grande desconfiança em se aplicar os ditames destas regras internacionais no ordenamento jurídico pátrio. Essa timidez não é exclusividade em relação aos trabalhadores domésticos.

Acredita-se, entretanto, na efetividade jurídica das normas da OIT e na relevância da própria organização, que é contraponto na mundialização da economia e na precarização e coisificação do trabalho, que leva à grande flexibilização de direitos em busca de maior competitividade-produtividade (BENEVIDES; VILLATORE; GUNTHER, 2021, p. 141).

4 CONCLUSÃO

As atividades normativas da OIT buscam promover justiça social entre os Estados, intentando a uniformização do Direito Internacional do Trabalho pelo mundo e criar condições para trabalho digno e decente a todos os trabalhadores. A OIT não se constitui apenas como baluarte na defesa do Direito Internacional do Trabalho, mas também do meio ambiente do trabalho, sendo as suas Convenções os mais relevantes instrumentos internacionais neste sentido.

Suas convenções são tratados multilaterais que versam sobre os mais diversos temas ligados ao Direito Internacional do Trabalho, bem como ao meio ambiente de trabalho. Em busca do trabalho decente, em especial aos trabalhadores domésticos, a OIT editou a Convenção n. 189, seguindo toda a ritualística inerente à suas conferências.

Acerca do meio ambiente, destaca-se que o Brasil avançou gradativamente na proteção deste bem, englobando nesta o meio ambiente do trabalho. Ele é espécie do gênero meio ambiente, também foi constitucionalizado na ordem jurídica brasileira. Os tratados de meio ambiente do trabalho, são tratados que versam sobre direitos humanos. Sua incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro depende de um trâmite que envolve tanto o direito internacional quanto o direito constitucional (interno).

Reforça-se que, quando ratificados, os tratados que versam sobre meio ambiente do trabalho ingressam imediatamente no ordenamento jurídico brasileiro, nos termos do § 1º do art. 5º da CF, possuindo uma forma própria de incorporação, bem como uma hierarquia diferenciada em relação aos tratados comuns. Instado a definir-se sobre o tema, o STF decidiu que os tratados de direitos humanos, entre eles os sobre meio ambiente de trabalho, adentram no ordenamento jurídico brasileiro com status supralegal.

A Emenda 45/2004, que acrescentou o 3º no art. 5º, não modificou o valor com o qual o tratado internacional de direitos humanos ingressa no ordenamento jurídico brasileiro, mas estatuiu que o tratado de direitos humanos que seja aprovado pelo quórum de emenda constitucional deve ser considerado formalmente constitucional. Para alguns autores, esses, pelo seu conteúdo, já são materialmente constitucionais, nos termos do 1º desse artigo.

A Convenção n. 189 da OIT, assim, tem *status* supralegal, mas seu impacto em relação ao conteúdo não foi tão significativo no momento em que adentrou no ordenamento jurídico brasileiro. O maior destaque para as alterações que a Convenção proporcionou surgiram ainda em suas discussões, quando o Brasil, percebendo a repercussão internacional do tema, promulgou a Lei Complementar n. 150/2015, que igualou uma série de direitos dos empregados domésticos e não-domésticos.

Em matéria de meio ambiente, e em especial meio ambiente do trabalho, há muitas normas internas que se chocam com os tratados internacionais sobre o assunto, especialmente por protegerem menos o meio ambiente de trabalho e, por consequência, o trabalhador.

A Convenção n. 189 da OIT, que foi devidamente ratificada no ordenamento jurídico interno, sofreu de mais um percalço em sua análise integrativa ao sistema jurídico brasileiro, por vários motivos. Primeiramente, o decreto advindo do Poder Executivo - Decreto Presidencial n. 10.088/2019 que dispõe sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pelo Brasil - não mencionou a Convenção estudada dentre os atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal, o que demonstra o desinteresse governamental em inserir esse tratado no rol de instrumentos internacionais internalizados ao ordenamento pátrio.

Embora não haja efetiva consequência prática para tal conduta, a despeito do advento da Lei Complementar n. 150/2015, o silêncio presidencial acabou por demonstrar o desinteresse sobre a temática. Demonstrado neste artigo está, no entanto, que este instrumento não necessitava do decreto do Poder Executivo para exercer efeitos jurídicos no Brasil.

Da mesma forma, mesmo que essa chancela do decreto executivo fosse necessária, nota-se que a Lei Complementar n. 150/2015 contemplou vários pontos importantes que o tratado traria, adiantando-se em algumas equiparações de direitos do trabalhador doméstico ao não-doméstico.

Nota-se, no entanto, que o tratado ainda invoca temas que não foram normatizados pelo Brasil e traz dúvida quanto a sua tradução, bem como sobre a inclusão ou não dos diaristas em seu bojo. Ademais, provoca o Brasil a regulamentar situações que impactam nas relações de trabalho e possuem urgência: a proteção ao trabalhador doméstico migrante e a devida regulamentação das agências intermediadoras de mão de obra.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. *Hermenêutica jurídica ambiental*. São Paulo: Saraiva, 2011.

BENEVIDES, Camilla. VILLATORE, Marco. GUNTHER, Luiz. A Convenção n. 187 da Organização Internacional do Trabalho e o Decreto Presidencial n. 10.088/2019. In: Dom Helder Revista de Direito, v. 4, n. 9, p. 35-54, Julho/Dezembro de 2021, p. 47.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil* Revista *Sociedade e Estado*. Volume 30, Número 1, Janeiro/Abril 2015. Disponível em <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/5955/5395>. Acesso em 12.08.2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Decreto Legislativo de Acordos, tratados ou atos internacionais, de 20 de abril de 2017 (PDC 627/2017). Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (n. 189) e da respectiva Recomendação (n. 201), da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?i-dProposicao=2130451>. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. Congresso Nacional. Regimento Comum do Congresso Nacional, de 11 de agosto de 1970. Resolução do Congresso Nacional n. 1, 1970. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/documents/59501/97171143/RCCN.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 jan. 2023.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova as leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jan. 2023.

BRASIL. Decreto-lei 911, 1 out. 1969. Altera a redação do Art. 66, da Lei nº 4.728, de 14 de julho de 1965, estabelece normas de processo sobre alienação fiduciária e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 03 out. 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0911Compilado.htm. Acesso em: 21.01.2023.

BRASIL. *Lei Complementar nº 150 de 01 de junho de 2015*: Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150. Acesso em 24.01.2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Decreto Legislativo de Acordos, tratados ou atos internacionais, de 20 de abril de 2017 (PDC 627/2017). Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (n. 189) e da respectiva Recomendação (n. 201), da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?i-dProposicao=2130451>. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. STF. Recurso Extraordinário 80.004/SE. Recorrente: Belmiro da Silveira Goes. Recorrido: Sebastião Leão Trindade. Relator: Ministro Xavier de Albuquerque. Relator para o acórdão: Ministro Cunha Peixoto. Brasília, 03 de setembro de 1975.

BRASIL. STF. *Habeas Corpus* 72.131/RJ. Paciente: Lairton Almagro Vitoriano da Cunha. Coator: Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Relator: Ministro Celso Melo. Brasília, 22 de novembro de 1995.

BRASIL. STF. Recurso Extraordinário 466.343-1/SP. Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrida: Vera Lúcia B. de Albuquerque e outro. Relator: Ministro Antonio Cezar Peluso. Brasília, 01 de dezembro de 2008.

BRASIL. STJ. *Habeas Corpus* 87.585-8/TO. Paciente: Alberto de Ribamar Ramos Costa. Coator: Superior Tribunal de Justiça. Relator: Ministro Marco Aurélio de Mello. Brasília, 26 de junho de 2009.

BRASIL. STF. Recurso Extraordinário 349.703-1/RS. Recorrente: Banco Itaú S/A. Recorrido: Maurílio Moreira Sampaio e outro. Relator Originário: Ministro Carlos Britto. Relator para o acórdão: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 09 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2035659>>. Acesso em: 07.01.2023.

CEPAL, PNUD, OIT. *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente*. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

COSTA, Armando Casimiro. FERRARI, Irany. MARTINS, Melchíades Rodrigues (coord.). 39. ed. *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Princípios especiais do direito individual do trabalho - núcleo basilar. *Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*. São Paulo, vol. 1. p. 609, set.2012.

DELGADO, Maurício Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. *O novo manual do trabalho doméstico*. São Paulo: LTr, 2016.

DE SOUZA, F. Trabalho doméstico: considerações sobre um tema recente de estudos na História do Social do Trabalho no Brasil. *Revista Mundos do Trabalho*, Florianópolis, v. 7, n. 13, p. 275-296, 2016. DOI: 10.5007/1984-9222.2015v7n13p275. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2015v7n13p275>. Acesso em: 7 mar. 2023.

FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LTr, 2009.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Manual de direito ambiental e legislação aplicável*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Max Limonad, 1999.

FONTOURA, Jorge. GUNTHER, Luiz Eduardo. A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. Porto Alegre, v. 13, n. 147, p. 141-9, set/2001.

FRAGA, Mirtô. *O conflito entre tratado internacional e norma de direito interno: estudo analítico da situação do tratado na ordem jurídica brasileira*. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

KINCHESKI, Cristiano. *A supraconstitucionalidade dos tratados internacionais de direitos humanos fundamentais: o caso do Pacto de San José da Costa Rica*. Brasília: OAB, 2006.

KISS, Alexandre. SHELTON, Dinah. *Guide to international environmental law*. Leiden/Boston: Martinus Nijhoff, 2007.

LEITE, José Rubens Morato. AYALA, Patryck. *Dano ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial*. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Coletânea de direito internacional e Constituição Federal*. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 5. ed. rev., atual., ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. GOMES, Luiz Flávio. *Direito supraconstitucional: do absolutismo ao Estado Constitucional e Humanista de Direito*. São Paulo: RT, 2010.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. IRIGARAY, Carlos Teodoro José Hugueneu (Org.). *Direito ambiental brasileiro: visões interdisciplinares*. Cuiabá: Cathedral, 2009.

MELLO, Celso D. de Albuquerque Mello. *Direito constitucional internacional: uma introdução*. Rio de Janeiro: Renovar, 1994.

MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho: prevenção e reparação - juízo competente. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. Porto Alegre, ano VIII. n. 100, p. 15-23, out.1997.

MIROLO, René Ricardo. SANSINENA, Patricia Josefina. *Los convenios de la OIT em el derecho del trabajo interno*. Córdoba: Advocatus, 2010.

MONTICELLI, Thays. FRAGRA, Alexandre. *A Convenção n.189 da OIT: notas sobre o processo de ratificação no Brasil*. Trabalho e exclusão. Estudos Avançados. Av. 37 (108) May-Aug 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/M6c4K8MRnXGCWTTjj9nCmVd/?lang=pt#>. Acesso em: 12.08.2023.

OIT. *Por um trabalho más humano: el trabajo: condiciones y medio ambiente*. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 1975.

OIT. *Para superar a crise: um pacto mundial para o emprego*. Peru: Escritório Regional da OIT para a América Latina e Caribe, 2010.

OIT. *Dez anos depois, as trabalhadoras domésticas continuam lutando por igualdade e trabalho decente*. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 15 de junho de 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_803108/lang--pt/index.htm. Acesso em 15.01.2023.

OIT. *Convenção n. 189*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_179461.pdf. Acesso em 16.01.2023.

OIT. *Recomendação n. 201*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS_242769/lang--pt/index.htm. Acesso em 16.01.2023.

OIT. *Quem são as (os) trabalhadoras (es) domésticas (os)*. Recomendação n. 201. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS_565968/lang--pt/index.htm. Acesso em 16.01.2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. BRANCO, Maurício. *A Convenção n. 189 da OIT e a superação do elemento continuidade da prestação dos serviços*. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Convenc%CC%A7a%CC%83o-n.-189-da-OIT.10.10.2019-Rodolfo-1.pdf>. Acesso em 20.05.2023.

POSSAMAI, Letícia Borges. *Lei complementar n. 150: a regulamentação jurídica dos empregados domésticos e a sua equiparação aos demais trabalhadores brasileiros*. Dourados/MS: UFGD, 2016.

REZEK, José Francisco. *Direito dos tratados*. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

RIBEIRO, Mário da Silva. Maranhão, Ney. PINHEIRO, Vitor Sales. Trabalho e lei natural: uma análise à luz do pensamento de Tomás de Aquino. *In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*. - vol. 55, n. 109 (jul./dez./2022) - Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2022.

ROCHA, Julio César de Sá da. Meio ambiente do trabalho. *Trabalho & doutrina: processo, jurisprudência*. São Paulo, n. 11, p. 104-12, dez.1996.

SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à Constituição*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

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

SILVA, Leandro Luciano da. SILVA, Lilian Morais. Fundamentos para cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista síntese trabalhista e previdenciária*. São Paulo, v. 22, n. 264, p. 07-38, jun./2011.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. *Tutela constitucional do meio ambiente*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

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

STRECK, Lenio Luiz. MORAIS, Jose Luis Bolzan de. (orgs.) *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica: anuário do programa de pós-graduação em Direito da UNISINOS: mestrado e doutorado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado; São Leopoldo: UNISINOS, 2010.

VILLELA, Fábio Goulart. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho. COSTA, Armando Casimiro (dir.). *Revista da LTr*. São Paulo, v. 74, n. 1, p. 81-112, jan.2011.

RECEBIDO EM: 09/03/2023

APROVADO EM: 05/09/2023

SEGURANÇA HUMANA, TECNOLOGIA E EMPREGABILIDADE: DESAFIOS FÍSICOS NA ERA DIGITAL

HUMAN SECURITY, TECHNOLOGY AND EMPLOYABILITY: PHYSICAL CHALLENGES IN THE DIGITAL AGE

*Solange Luiza Bezerra de Oliveira*¹
*Gabrielle Jacobi Kölling*²

RESUMO: O avanço das novas tecnologias tem provocado mudanças econômicas e sociais com interferências na produtividade e empregabilidade. A perspectiva de desemprego provocado pela substituição tecnológica ou pela necessidade de maior qualificação para o exercício das novas atividades é um fator que ameaça à segurança humana, havendo urgência em pensar como se dará a resolução deste problema. O presente artigo busca avaliar quais as repercussões do uso das tecnologias nas relações de trabalho. A metodologia utilizada foi pautada no método dialético. Os tipos de pesquisas consistiram quanto à abordagem em qualitativa, quanto aos objetivos exploratória e quanto aos procedimentos bibliográfica e documental. A análise documental foi feita a partir de dados públicos extraídos do Relatório sobre o Futuro do Trabalho, produzido pelo Fórum Econômico Mundial em 2020, Relatório do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT e da Comissão Global Sobre o Futuro do Trabalho da OIT. Os achados da investigação revelaram os efeitos das tecnologias sobre a produtividade que pode gerar um crescimento da exclusão de trabalhadores do mercado de trabalho e o consequente desemprego tecnológico.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho; tecnologia; polarização, desemprego tecnológico; políticas públicas.

ABSTRACT: The advancement of new technologies has caused economic and social changes with interference in productivity and employability. The prospect of unemployment caused by technological substitution or the need for higher qualifications to carry out new activities is a factor that threatens human security, and it is urgent to think about how to solve this problem. This article seeks to assess the repercussions

¹ Advogada, Mestre em Direito (Complexo Educacional Renato Saraiva - CERS-PE), Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho; Especialista em Direito Coletivo e Sindical; Membro da comissão de Direito Sindical da OAB/PE.

² Pós-doutora (Centro Universitário do Distrito Federal – UDF-DF). Mestre e Doutora em Direito Público (Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS-RS). Especialista em Direito Sanitário (Universidad de Roma Tre). Bacharel em Direito (UNISINOS). Professora do Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Líder do Grupo de Pesquisa do CNPq “Direito Digital, Mercado e Regulação”.

of the use of technologies on labor relations. The methodology used was based on the dialectical method. The types of research consisted of a qualitative approach, exploratory objectives and bibliographic and documentary procedures. The analysis of the document is based on public data extracted from the Report on the Future of Work, produced by the World Economic Forum in 2020, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations of the ILO and the Global Commission on the Future from work from the ILO. The research findings revealed the effects of technologies on productivity that can generate an increase in the exclusion of workers from the labor market and the consequent technological unemployment.

KEYWORDS: job; technology; polarization, technological unemployment; public policy.

1. Introdução

O trabalho acompanha o homem desde o início da humanidade, sendo ele forma de geração de riqueza independente do meio de produção utilizado, seja ele escravismo, feudalismo ou capitalismo. Na atualidade, segundo a teoria econômica clássica, o trabalho é um dos três fatores de produção que formam o conjunto de elementos indispensáveis a um processo produtivo, ao lado da terra e do capital.

Sucessivas foram as mudanças como o trabalho humano vem sendo utilizado, acompanhando as revoluções industriais que aconteceram ao longo da história, bem como as implementações de novas formas de administração industrial, tais como o taylorismo e o fordismo, buscavam dar mais rapidez e agilidade ao trabalho humano dentro das fábricas.

Com o avanço tempo, o processo produtivo progrediu e as novas tecnologias passaram a ser mais utilizadas nos fazendo chegar à revolução digital, revolução 4.0 ou “quarta revolução industrial”, como denominou Klaus Schwab, fundador e presidente executivo do Fórum Econômico Mundial (SCHWAB, 2016).

É importante observar que este avanço tecnológico não é recente, ela já vem acontecendo no agronegócio desde os anos 70, quando o setor passou a usar grandes maquinários em substituição as atividades de vários trabalhadores menos qualificados. Da mesma forma a indústria automobilística, desde os anos 90, vem inserindo cada vez mais robôs em seu processo de produção em substituição aos seres humanos (ALMEIDA, 2006).

As tecnologias também estão sendo inseridas, desde o ano 2000, nos setores de serviços, um exemplo é o que acontece com as instituições financeiras e bancárias que tem substituído a mão de obra humana pelo uso de software, robótica e inteligência artificial (BOMBONATTI FILHO, 2013).

Com a aceleração do avanço tecnológico provocada pela implementação do uso da Tecnologia Inteligente, Inteligência Artificial, Robótica e Algoritmos (STARA) no cotidiano das pessoas e das empresas, estas provocarão modificações ainda maiores, que afetarão toda as áreas de trabalho e consequentemente os empregos e as relações de trabalho.

Seria, então, o fim da classe operária e do proletariado em geral, com o fim da luta de classes e o domínio absoluto do capital? Possivelmente não. Contudo, apesar

de parecer absurdo pensar em uma sociedade sem intervenção de trabalho humano, o que se vislumbra é que em pouco tempo a disseminação da automação fará com que algumas atividades possam operar praticamente sem presença humana.

Em outubro de 2020 o Fórum Econômico Mundial divulgou o relatório “Futuro do Emprego 2020” (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020), onde estima que em um prazo de cinco anos, robôs e máquinas vão dividir todos os empregos no mundo. O relatório prevê que o uso da tecnologia extinguirá 85 milhões de empregos, vinculados a trabalhos rotineiros e manuais, afetando os trabalhadores menos qualificados e com menor renda.

Por outro lado, o mesmo relatório informa que o uso de tecnologia tem potencial de criar 97 milhões de empregos em 15 setores pesquisados em 26 economias do mundo, incluindo a brasileira. Os empregos serão gerados em áreas ligadas aos cuidados com a saúde, big data, economia verde, e-commerce, além de atividades relacionadas à engenharia, computação em nuvem e desenvolvimento de novos produtos.

Necessário se faz observar que neste processo, criam-se postos de trabalhos especializados, bem como mão-de-obra adicional com perfil multidisciplinar. Todavia, a tendência é a redução ou eliminam funções humanas com menores níveis de qualificação, sendo ilusório pensar que os trabalhadores considerados desnecessários neste novo processo de produção, irão encontrar facilmente trabalho, exceto se for com salários mais baixos e com piores condições de trabalho (CARVALHO, 2017).

A problemática deste estudo parte da seguinte indagação: quais são as mudanças que estão sendo provocadas pela inserção das novas tecnologias na criação e manutenção dos empregos? Estudos que possuem como objetivo avaliar processos de mudança nas relações de trabalho demonstram a criação de novas atividades que exigirão do trabalhador uma melhor qualificação profissional e uma diminuição no número de atividades que são consideradas de média qualificação, o que gera a polarização da mão de obra utilizada. Dada essa problematização, o objetivo deste estudo é analisar o processo de mudança apresentado pelo avanço das novas tecnologias. De forma mais precisa, com base nos estudos feitos pelo Fórum Econômico Mundial e pelos Comitês e Comissões da OIT. O resultado da análise demonstra a necessidade de mudanças na forma como as empresas estão inserindo estas tecnologias e na necessidade de políticas públicas. Este resultado se mostra especialmente importante, pois indica que o aumento da inserção das novas tecnologias não é acompanhado pelo aumento de produtividade e empregos. Além desta introdução, o artigo possui mais quatro seções. A primeira discutirá sobre o trabalho como um direito humano e o risco de uma sociedade sem trabalho. Na sequência, os benefícios que as outras revoluções trouxeram para humanidade e a quarta revolução industrial. Em seguida, falaremos sobre as preocupações que existem em face a quarta revolução industrial.

2. O trabalho como direito e condição de segurança humana

O trabalho, que acompanha o homem ao longo da história, inicialmente implicava em adaptar a natureza para si, o homem era educado na lida com a terra e este era o principal meio de produção. Por não haver classes sociais, o homem trabalhava para si. Com o surgimento das classes sociais e da propriedade privada, o cultivo da terra passou a ser feito pelos seus não proprietários, que trabalhavam na terra para garantir

a sua sobrevivência e dos seus senhores, que não dependiam do trabalho para viver (CARVALHO, 2017, p. 25).

Em um outro momento, além da terra, o trabalho passou a ser desenvolvido com atividades artesanais, tem-se aqui o surgimento de uma nova classe social, que por morarem em cidades (Burgos) foi chamada de burguesia, conjuntamente com a criação e fortalecimento das corporações de ofício que, por conta do comércio de suas produções permitiu a acumulação de capital gerando assim o meio de produção capitalista. Apesar das mudanças ocorridas nas formas de produção o trabalho humano manteve-se como protagonista, sendo por meio dele que homem tem produzido riquezas e garantido seu sustento (CARVALHO, 2017, p. 25).

Historicamente, nem sempre o homem teve esta dignidade respeitada, tanto que século XIX surge o Direito do Trabalho com normas de proteção, visando garantir um caráter mais humanitário às relações trabalhistas e reduzir a violência da superexploração empresarial sobre mulheres, crianças e adolescentes provocadas pelas alterações que ocorreram por conta da revolução industrial, que mudou as formas de trabalho, transformando-as em muito penosas.

Poder trabalhar de forma digna deveria ser um direito de todos, não à toa, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) inicia-se com a ideia de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos para posteriormente, em seu artigo 23, ressaltar a importância do trabalho, da livre escolha do emprego e da existência de condições justas e favoráveis de trabalho compatíveis com a dignidade humana e a proteção ao desemprego. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948)

É interessante observar o quanto dois assuntos tão próximos muitas vezes caminham de forma tão distante. Neste sentido já assinala Freitas (2020, p. 61) ao dizer:

A primeira interrogação de que não se pode escapar facilmente é a seguinte: existindo ao menos desde 1948, importantes documentos internacionais conferindo formal e juridicamente, dimensões de direitos humanos a muitos dos mais relevantes direitos trabalhistas, como explicar que as iniciativas para efetivação de ambos permanecessem por décadas reciprocamente tão distantes?

O trabalho como direito humano e a necessidade de sua proteção é um assunto que estará em pauta nos próximos anos em face da acessão das novas tecnologias, dos impactos que elas provocarão na empregabilidade e da precarização das relações de trabalho provocadas pelo mal uso das novas tecnologias como forma de produção.

O risco da substituição do trabalho humano pelo uso das novas tecnologias gera uma força de trabalho acuada, sem oportunidades e sem renda, o que prejudica não só homem, mas também o crescimento da economia que depende exclusivamente do consumo para a sustentação de uma sociedade capitalista. Neste sentido reflete o texto de Alcoforado:

O avanço tecnológico em curso baseado na inteligência artificial impactará negativamente sobre o mundo do trabalho porque poderá levar ao fim do emprego e a consequente queda na demanda de bens e serviços colocando, também, em xeque o capitalismo como sistema mundial. Isto significa dizer que o avanço científico e tecnológico poderá levar o sistema capitalista mundial ao colapso apontando a necessidade da invenção de um novo sistema

econômico. Não será certamente no capitalismo que o mundo poderá conciliar as maravilhas da ciência e da tecnologia com o fim do emprego. Outro sistema econômico terá que ser inventado no qual a ciência e a tecnologia atuarão como libertadoras da humanidade dos fardos do trabalho e de fomento ao progresso econômico e social (ALCOFORADO, 2020, p. 5).

Importante perceber que as formas de trabalhado sempre foram objeto de mutação, estas mudanças provocaram a transformação, aperfeiçoamento ou até mesmo a extinção de determinadas atividades. Observado o curso da história, é possível lembrar de atividades e profissão que não existem mais, tais como: acendedores de lamparinas das vias públicas; condutores de carruagens e até mais recentemente as telefonistas, responsáveis por operar os pinos que conectavam as pessoas nas ligações telefônicas.

As profissões acima citadas foram transformadas com as mudanças provocadas pelo conhecimento humano e geraram outras formas de trabalho, hoje temos o trabalho de eletricitistas e técnicos em eletrotécnica que fazem a instalação e manutenção de eletricidade nas vias públicas; taxistas, motoristas de ônibus ou motoristas de aplicativos fazem a condução de veículos; o trabalho na produção de smartphones que permitem o contato telefônico direto. “Assim, a partir do momento em que a tecnologia muda, surgem novos modos de se resolver os problemas, afetando todas as dimensões da nossa existência, desde os modos de produção até a nossa cognição” (GABRIEL, 2021, p. 243).

Nesse processo de evolução, provocado pela criatividade humana, as tecnologias digitais têm permitido a criação de novas formas e postos de trabalho. Entretanto, trabalhadores e empregadores podem perceber uma grande diferença entre os efeitos das transformações ocorridas no passado e as atuais.

Um exemplo desta mudança pode ser observado com o emprego da tecnologia 3D. O uso desta tecnologia, já utilizada em Fábricas como a General Electric - GE para imprimir peças de avião, permitirá a produção de peças bem mais aprimoradas e *in loco*, o que modifica a produção das peças, minimiza a geração de resíduos e dispensa o transporte de grandes peças, o que altera toda logística de distribuição de produtos (GABRIEL, 2021, p. 244).

Tomando por base esta conjuntura, é possível compreender que se por um lado haverá a criação de novos postos de trabalho, por outro lado, outros trabalhadores serão dispensados por conta das novas tecnologias, pois o desenvolvimento tecnológico exige trabalhadores mais qualificados, o que dará origem, também, à desqualificação gradativa do trabalho de muitos outros (CARVALHO, 2017, p. 88).

Como se percebe, a quarta revolução, também chamada de revolução digital, trará rompimentos no mercado de trabalho, que podem prejudicar inclusive a harmonização social.

Autores como Robert J. Gordon, que escreveu “Ascensão e queda do crescimento americano”, Martin Ford, autor de “A ascensão dos robôs” e Roberto Mangabeira Unger em seu livro “A economia do conhecimento”, sintetizam esta ruptura provocada pelas novas tecnologias e refletem sobre até que ponto elas produzirão ganhos sociais, como os ocorridos em momentos históricos anteriores (UNGER, 2018, p. 63). Para eles, as perspectivas não são boas em face a probabilidade da polarização do mercado de trabalho, do aumento de produtividade, sem a contrapartida de melhorias na remuneração dos trabalhadores, o que geraria um empobrecimento social.

Este é um problema que põe em xeque a Segurança Humana, conceito cuja formulação é fruto do desenvolvimento teórico de diversos autores, bem como da ONU, que surgiu no final da Guerra Fria, tanto no debate acadêmico como dentro das instituições internacionais e nos Estados no campo da segurança e dos estudos sobre paz e conflitos. O conceito de segurança humana surgiu em 1994 no relatório anual do Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas (PNUD- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) - Informes sobre o Desenvolvimento Humano.

No relatório, há a recomendação da transição conceitual profunda da “segurança nuclear” (militar) para a Segurança Humana que, segundo o PNUD, possui dois aspectos principais: manter as pessoas a salvo de ameaças crônicas como a fome, as doenças, a repressão (freedom from want) e protegê-las de mudanças súbitas e nocivas nos padrões da vida cotidiana, por exemplo, das guerras, dos genocídios e das limpezas étnicas (freedom from fear). (OLIVEIRA, 2009, p. 123)

Apesar dos riscos gerados pelas guerras e grandes catástrofes, o que o PNUD percebeu é que para a maior parte das pessoas a insegurança não resulta destes eventos, mas dos problemas cotidianos, e, sem dúvida, manter o emprego ou conseguir um trabalho digno é um problema cotidiano que afeta muitas pessoas. A solução exigirá um novo olhar dos governos e do próprio capital.

3. Quarta revolução industrial: inquietações da revolução

As três revoluções industriais anteriores alteraram os paradigmas de produção, as de trabalho e conseqüentemente a vida das sociedades. Se observamos a qualidade de vida dos seres humanos nos períodos entre a segunda (1850-1945) e terceira revolução industrial (1950 - 2010), a mudança na vidas das pessoas no que diz respeito ao modo como se vestiam, se alimentavam, eram transportadas, se comunicavam e tratavam a sua saúde e algo completamente transformado. Não à toa a expectativa de vida média das pessoa mudou de 32 anos em 1900 para a média de 66,3 anos no ano 2000 (ALVES, 2021, p. 95).

Um das razões destas transformações encontram-se no que Abramovay chama das “cinco grades redes que romperam com o isolamento do domicílio tradicional: a eletricidade, a água encanada, o saneamento básico, o telefone, o rádio (e, posteriormente, a televisão) ... a descoberta dos antibióticos”. Neste período os ganhos de produtividade eram paralelos as incontáveis conquistas nas condições de vida e de trabalho, além disso as inovações que surgiam com os novos processos de trabalho estavam dentro dos padrões de conhecimento e de habilidades dentro do sistema educacional aos trabalhadores (ABRAMOVAY, 2021, p. 77).

A quarta revolução industrial, no entanto, tende a ser diferente por três razões diferentes, sendo elas a produtividade a polarização da mão de obra e a diminuição de renda dos trabalhadores. Quanto à produtividade, não há como responder se o desenvolvimento tecnológico fará com que as pessoas alcancem melhores condições de trabalho, condições de renda e saúde. Estas respostas vão depender muito dos caminhos que serão tomados pelas empresas e pelas políticas governamentais, tendo em vistas que os trabalhadores em geral não têm como controlar a implementação delas por seus empregadores, não são acionistas e por isso não tem a ganhar com a adoção das tecnologias em detrimento de seus empregos.

Nas outras revoluções ocorridas, foi possível perceber que as mudanças provocadas nos meios de produção geraram um ganho de produtividade, o que nem sempre é percebido com a inserção das novas tecnologias. Para explicar esse fato, que parece ser antagônico, os autores David Autor, David Mindell e Elisabeth Reynolds fazem uma explanação sobre os efeitos da “substituição e complementaridade”. Segundo os autores, quando a tecnologia automatiza um conjunto de tarefas, substituindo o trabalho humano pelo trabalho da máquina isso aumenta o valor das horas médias que eram agregadas a produtividade quando o trabalho era desempenhando por um humano.

Quanto mais a substituição (do homem pela máquina) torna o trabalho mais rápido e mais barato, maior será esta substituição, que é boa para as empresas, que passam a ter maiores lucros, as vezes para os clientes porque passam a ter preços mais baixos, mas raramente são convertidos para os trabalhadores que perdem seus empregos. Exemplo desta substituição é vista por nós diariamente nos autoatendimentos de estacionamento de shopping center, ou atendimentos em caixa de supermercados, quando então passamos junto com a máquina a fazer o trabalho que era de trabalhador humano (empregado).

Essa tecnologia disruptiva pode em alguns momentos complementar o trabalho, aumentando a produtividade nas suas atividades, sem retirá-los de suas tarefas. São exemplos, segundo os autores: “o software Computer Aided Design (CAD), que permite aos arquitetos explorarem rapidamente as opções de projeto sem antes precisarem fazer um esboço meticuloso e ferramentas de imagens médicas que aumentam a velocidade e a precisão com que os especialistas médicos diagnosticam os pacientes” (ABRAMOVAY, 2021, p. 79).

Estas tecnologias que ajudam no trabalho humano sem que haja a substituição dele, ou seja, complementam as atividades humanas, também aumentam a produtividade e os ganhos, só que aqui os ganhos aumentam porque o trabalho ficou mais eficaz e não apenas porque o valor pago pelo número de horas ficou menor.

Além disso, este tipo de tecnologia tende a mudar a natureza do trabalho além de e aumentar os ganhos de produtividade, com isso é possível proporcionar “novos recursos, preços mais baixos, melhor qualidade ou maior conveniência” e aumentar o número de novos empregos (ABRAMOVAY, 2021, p. 79).

As novas tecnologias oferecem combinação de substituição e complementaridade, mas isso vai depender da tecnologia usada e de quem a usa, sendo assim “nem todas as inovações que aumentam a produtividade deslocam trabalhadores, e nem todas as inovações que deslocam trabalhadores aumentam substancialmente a produtividade” (ABRAMOVAY, 2021, p. 81).

Um exemplo disso já foi falado na sessão anterior, com o exemplo de trabalhos que não existem mais porque foram substituídos por outras atividades, quando falamos dos condutores de carruagens que foram substituídos por taxistas, ônibus, ou motoristas de aplicativos e dos acendedores de lamparinas a gás, que foram substituídos por serviços prestados pelas companhias de iluminação elétrica.

Estas tarefas descartaram os humanos, mas não houve melhora da qualidade do produto ou serviço, as empresas implantaram estes serviços apenas pelo lucro decorrente da economia com a mão de obra e ainda coloca o cliente para trabalhar para elas. Os economistas Daron Acemoglu e Pascual Restrepo denominam essas tecnologias de “so-so” technologies (tecnologias “básicas”) (ABRAMOVAY, 2021, p. 81).

Para Acemoglu e Restrepo, para que a tecnologia gere novos empregos ela precisará criar ocupações e ter uma evolução da produtividade. Eles tomam como exemplo os Estados Unidos que nos últimos trinta anos, apesar das inovações tão disruptivas trazidas pela revolução digital, o avanço da produtividade foi extremamente lento e como temos visto a evolução tecnológica até o momento tem sido mais de substituição do que de complementaridade (que é aquele que torna o trabalho mais produtivo) (ACEMOGLU, RESTREPO, 2019, p. 22).

A tecnologia de substituição tornou-se barata, mais fácil de ser feita, mas é pouco produtiva. Por outro lado, a tecnologia de complementação é mais difícil de ser feita porque exige mão de obra com melhor qualificação, o que também inibe a criação de novos postos de trabalho é mais produtiva. Percebe-se que a adoção entre um ou outro tipo de tecnologia não é apenas um resultado da evolução tecnológica, mas uma opção de quem domina o mundo digital, sendo utópico pensar que os empresários farão sempre a opção de adotar as tecnologias que aumentam simultaneamente a produtividade e têm incidência positiva sobre a demanda de trabalho (ABRAMOVAY, 2021, p. 83).

No pertinente à polarização, segundo o relatório realizado pelo Fórum Econômico Mundial em 2020, denominado de “o Futuro dos Empregos”, as novas atividades serão geradas em áreas ligadas aos cuidados com a saúde, big data, economia verde, e-commerce, além de atividades relacionadas à engenharia, computação em nuvem e desenvolvimento de novos produtos. Como já vimos, as atividades digitalizadas exigem a necessidade de outras tarefas indiretas, o que geram postos de trabalhos especializados, bem como mão-de-obra adicional com perfil multidisciplinar. Por outro lado, reduzem ou eliminam funções humanas com menores níveis de qualificação (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020).

Por esta razão, a tendência das tecnologias digitais é estabelecer uma polarização de conhecimento no desempenho das atividades. A partir do desencadeamento da polarização do mercado de trabalho, a tendência é que haja o crescimento simultâneo de trabalhos que exigem maior nível de ensino e alta remuneração e de trabalhos de menor nível de ensino e baixa remuneração, em detrimento das atividades que exigem qualificação média, ou seja, do trabalho não especializado existente no mercado (ABRAMOVAY, 2021, p. 84). Neste sentido aponta Martha Gabriel:

Enquanto as revoluções industriais anteriores tiveram um impacto maior nos empregos e funções que se localizavam na base da pirâmide. No cenário tecnológico atual, a automação não está apenas transformando as habilidades dos intermediários: está efetivamente eliminando os cargos de trabalho, empurrando as pessoas para cima ou para baixo, mudando a estrutura de mercado de pirâmide para apulheta (GABRIEL, 2021, p. 361).

Tende-se, portanto, a ter de um lado trabalhos que por exigirem “destreza física, reconhecimento visual, comunicação face a face e adaptabilidade situacional”, não podem ser feitos por hardware e software e continuarão sendo prontamente realizadas por adultos com níveis intermediários de ensino, ou seja, continuarão sendo realizados de forma manual, por trabalhadores mal pagos (ABRAMOVAY, 2021, p. 90). De outro lado, para exercer as atividades que surgem com o incremento das novas tecnologias, serão necessários trabalhadores cada vez mais qualificados. Como bem colocado por Ricardo Antunes:

No topo da pirâmide social do mundo, em sua nova morfologia, encontramos, então, os trabalhadores ultraqualificados que atuam no âmbito informacional e cognitivo. Na base amplia-se a informalidade a precarização e o desemprego, todos estruturais; e, no meio encontra-se a hibridez, o trabalho qualificado que pode desaparecer ou erodir, em decorrência das alterações temporais e especiais que atingem as plantas produtivas ou de serviços em todas as partes do mundo (ANTUNES, 2021, p. 81).

Dentro deste contexto, tendem a ser desvalorizados trabalhadores de habilidades médias, que executam tarefas codificáveis de rotina, como vendas, suporte de escritório e administrativo, além de ocupações nas áreas de produção, artesanato e consertos em geral, sendo precisamente estes os trabalhadores que ficam no meio entre os trabalhos especializados ou ultra especializados e os não especializados (ABRAMOVAY, 2021, p. 91).

De acordo com Ricardo Antunes, o visível crescimento de atividades que requerem maior dimensão intelectual dos trabalhadores, seja no setor de serviços, das comunicações ou no setor industrial, compõe um lento, novo e importante elemento para um real entendimento das novas construções dos atuais e futuros valores que serão dados ao trabalho humano (ANTUNES, 2021, p. 67).

Em relação à abordagem desse problema, é ilusório pensar que neste novo processo de produção os trabalhadores considerados desnecessários irão encontrar facilmente trabalho, e os que encontrarem possivelmente terão trabalhos precarizados, com salários mais baixos e com piores condições de trabalho, haja vista que as mudanças estruturais provocadas pelo que chamamos de “Revolução 4.0” exige do trabalhador que ele seja qualificado e flexível, obrigado os trabalhadores a enfrentar uma realidade onde deverão estar preparados para mudar de empresa com frequência e trabalhar em horário parcial. Os não qualificados e os que não conseguem se adaptar as novas tecnologias passarão a enfrentar o desemprego, a desigualdade salarial, o subemprego e a informalidade (CARVALHO, 2017, p. 34).

Ricardo Antunes, ao refletir sobre a necessidade cada vez maior de qualificação, traz a ideia do movimento pendular que oscila entre o aproveitamento de um grupo de trabalhadores com extrema especialização e a instabilidade para o outro grupo de trabalhadores menos qualificados, ao dizer: “Em outras palavras, trabalhos mais qualificados para um contingente reduzido - de que são exemplos dos trabalhadores das indústrias de software e da TICs - e, no outro polo do pêndulo, modalidade de trabalho cada vez mais instáveis para um universo crescente de trabalhadores e trabalhadores” (ANTUNES, 2018, p. 69). Para evidenciar esta oscilação entre a precarização e a necessidade de altos índices de qualificação e a conotação pendular para esta transformação social, o autor afirma:

Por um lado, acentuando as tendências da informalização da força de trabalho em todo o mundo e de aumento dos níveis de precarização da classe trabalhadora. No outro lado do pêndulo, as tendências em curso nas últimas décadas estariam sinalizando traços que seriam vistos como mais “positivos” em direção a uma maior intelectualização do trabalho sobretudo nos ramos dotados de grande impacto tecnológico-informacional digital (ANTUNES, 2018, p. 81).

Em relação à redução de salários, ao contrário do que se viu antes da “quarta revolução industrial”, onde houve o crescimento do potencial humano e de sua qualidade de vida, permitindo-se que os lucros crescessem quase de forma paralela ao crescimento dos salários, reduzindo assim a desigualdade de renda, o que se percebe é a formação da polarização do mercado sem que isso represente um aumento da remuneração de nenhum dos dois polos.

Neste sentido, refletindo sobre a inserção das tecnologias no mercado de trabalho, observemos as contribuições de Ford:

A ascensão dos robôs (título de seu livro) dá lugar à radical e inédita dissociação entre o aumento da riqueza e os ganhos sociais a que o crescimento econômico esteve ligado desde a Revolução Industrial. De 1950 a 2010 a produtividade do trabalho nos Estados Unidos aumenta 254% e os salários (excetuando os de direção), apenas 113%. O fosso entre as duas curvas começa em 1973 e não se interrompe mais (FORD, 2015, p. 145).

Neste momento, há uma nítida distinção entre trabalho e produtividade, tomando como base a sociedade americana Martin Ford, em seu livro, constata que a economia americana do século XXI praticamente não criou empregos. Ele também observa que em 2013 o setor privado norte-americanos consumiu o mesmo número de horas trabalhadas que em 1998, apesar de a riqueza ter aumentado 42% e a população 40% (FORD, 2015, p. 145).

Ou seja, há um aumento de riqueza provocado pela inserção de tecnologia de substituição que como já vimos eliminar os empregos, a exigência de grande qualificação para um salário melhor e alinhado ainda a uma política sindical cada vez menos representativa, fruto principalmente da ideia propagada por forças neoliberais hegemônicas que responsabilizaram os sindicatos pelos problemas existentes no mercado de trabalho a partir da crise dos anos 1980, quando “os problemas do emprego foram jogados nas costas dos trabalhadores e de suas organizações, como pode ser observado em muitos países onde o pensamento neoliberal se tornou hegemônico” (GERELLI, KREIN, 2021, p. 4), que impede os trabalhadores de lutar por melhores salários.

Do final da Segunda Guerra Mundial até 1973, os ganhos do trabalhador típico aumentaram em sincronia com a produtividade, que quase dobrou ao longo de três décadas. Após esse tempo, eles divergiram. Entre 1973 e 2016, a produtividade do trabalho aumentou em saudáveis 75 por cento, mas a remuneração dos trabalhadores aumentou apenas 12 por cento e a remuneração do trabalhador mediano aumentou apenas 11 por cento (WORK FOR A BRIGHTER FUTURE, 2019).

Enquanto isso, a média da remuneração do trabalhador acompanhou amplamente a produtividade do trabalho até 2000, período após o qual a remuneração média cresceu mais lentamente do que a produtividade do trabalho. Essa disjunção indica uma queda na participação do trabalho na renda nacional, o que apresenta um importante (mais) enigma que é o assunto de muitas pesquisas recentes (WORK FOR A BRIGHTER FUTURE, 2019).

O reconhecimento do trabalho digno e eficaz, inclusive com a utilização de novas tecnologias, como direito não tem qualquer tipo de dúvida de sua importância e visibilidade. Há um cenário de incertezas acerca dos riscos que as novas tecnologias podem gerar no ambiente de trabalho, quiçá no eventual desemprego. Todavia, não podemos incorrer na errônea premissa de que a tecnologia gera desemprego: a

revolução industrial (especificamente a quarta) que forjou a revolução tecnológica não gera desemprego. Durante a pandemia as big techs (tais como Amazon, Netflix, dentre outras) aceleraram as contratações por motivos óbvios: as dinâmicas sociais ao longo do período de isolamento dependeram quase que exclusivamente do uso de tecnologia. Em tese, o desemprego aparecerá no setor que não está imerso na tecnologia, sem ela perderão mercado e, por conseguinte, os níveis de desemprego serão maiores.

Entretanto, o tema ainda é alvo de divergências. Há autores que consideram inexorável a destruição de empregos de pessoas que não terão o que fazer em decorrência da modernização tecnológica (por exemplo: Martin Ford). Outros (por exemplo: Deloitte) acham que as novas tecnologias mais criam do que destroem empregos, além de garantirem ambientes de trabalho mais confortáveis, evitando acidentes e melhorando a segurança dos trabalhadores. Ou seja, os ganhos são maiores do que as perdas. A premissa comum é que as novas tecnologias criam demandas por trabalhadores com qualificações muitas vezes inexistentes no mercado de trabalho. Ou seja, estamos diante de um desafio do setor educacional, será preciso saber pensar e pensar bem, trata-se de um enorme desafio às escolas.

É oportuno observar que é parcialmente correta a premissa que sugere que o desemprego, em razão das inovações tecnológicas, ocorrerá majoritariamente nas funções de menor escolaridade. O desafio atual, no contexto da inovação tecnológica, especificamente da inteligência artificial, é a manutenção de empregos em profissões mais qualificadas, que demandam criatividade humana. A iminente substituição do homem pela máquina em trabalhos intelectuais pode, sim, gerar desemprego, mas em função do atraso do direito, ele sempre está dando respostas para o passado.

4. A quarta revolução industrial e seus impactos nas relações de trabalho, desafios e perspectivas

O meio ambiente do trabalho passou por muitas mudanças nos últimos 30 anos. A produção industrial encolheu, enquanto o setor de serviços ganhou maior importância. Este efeito se faz sentir não só no número total de empresas de serviço e de produção, mas também pelo fato de que no setor produtivo tradicional diminuiu a importância relativa do trabalho na máquina em relação ao trabalho administrativo e organizacional. Esta mudança encontra sua expressão na redução do número de operários em relação aos empregados administrativos nos escritórios, um fato de grande importância nos sistemas jurídicos que preveem diferenças significativas quanto aos direitos desses tipos de trabalhadores (SCHWAB, 2019, p. 53).

A introdução da informática modificou as atividades em toda as áreas, levando, ao mesmo tempo, a uma redução do quadro de pessoal. O uso do computador facilitou o controle dos empregados e a introdução de novas tecnologias exigiu dos empregados um grande esforço de adaptação. As novas tecnologias trouxeram, além disso, uma nova divisão dos trabalhos entre as empresas. A terceirização de certos serviços, da limpeza a vários tipos de serviços, revelou-se mais econômica e uma tendência mundial. Muitas empresas passaram a limitar-se a funções básicas, com consequências sobre o número de funcionários.

As trajetórias das mudanças técnicas e os novos paradigmas de produção e organização do trabalho vêm revolucionando o perfil do trabalhador e as relações de produção. Os efeitos dessas mudanças têm adicionalmente sido devastadores sobre

os empregos ditos diretos pelas seguintes razões: redução do uso de componentes de produtos com o crescente uso de microcomputadores; emprego da automação robótica; intensificação do uso de aparelhos eletrônicos em substituição aos mecânicos; banalização da informação; e um aumento mais que proporcional da produtividade em relação à demanda agregada (COIMBRA, 2013, p. 66).

Os reflexos das novas tecnologias no ambiente de trabalho, na atualidade, possuem muito mais perguntas do que respostas, tendo em vista que ainda se sabe muito pouco acerca dos possíveis riscos e impactos à saúde humana e ambiental de muitas das novas tecnologias. Para a avaliação desses impactos é necessário que sejam desenvolvidas pesquisas com o objetivo de identificar, em relação a cada tipo de nova tecnologia ainda não catalogada, utilizada no meio ambiente de trabalho, pelo menos: suas propriedades físico-químicas; seu potencial de degradação e de acumulação no meio ambiente, entre os quais o meio ambiente de trabalho; sua toxicidade ambiental; e sua toxicidade com relação aos seres humanos. Esse é o cenário de consequências da quarta revolução industrial no universo laboral.

No relatório denominado de “o Futuro dos Empregos”, realizado pelo Fórum Econômico Mundial em 2020 este apresenta, em termos percentuais, as tecnologias que possivelmente serão adotadas pelas empresas pesquisadas até 2025, sendo estas: Computação em nuvem (17%) Análise de Big Data (2%) Internet das coisas e dispositivos conectados (9%) Criptografia e segurança cibernética (29%) Inteligência artificial (incluindo ML e PNL) (8%) Processamento de texto, imagem e voz (-) Comércio eletrônico e comércio digital (2%) Robôs, não humanoides (por exemplo, automação industrial, drones) (10%) Realidade aumentada e virtual (1%) Tecnologia de razão distribuída (por exemplo, blockchain) (11%) Impressão e modelagem 3D e 4D (10%) Armazenamento e geração de energia (-) Novos materiais (por exemplo, nanotubos, grafeno) (-12%) Biotecnologia (8%) Robôs, humanoide (11%) Computação quântica (-5%) (WORK FOR A BRIGHTER FUTURE, 2019).

Atento às mudanças que ocorreram em face à adoção de novas tecnologias pelas empresas e na expectativa deste impacto nas relações de trabalho, que afetará todos os países e principalmente os mais pobres, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou em 2017 a Comissão Global Sobre o Futuro do Trabalho que se alicerça em três principais linhas: “Aproveitar o Momento”, “Estabelecer o Contrato Social: uma agenda centrada no ser humano” e “Assumir a Responsabilidade” (WORK FOR A BRIGHTER FUTURE, 2019).

Dois anos após sua fundação (2019), a comissão publicou um relatório que objetiva promover mais discussões sobre as mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho, o relatório intitulado: “Trabalho para um Futuro mais Brillhante”. De acordo com o relatório, 344 milhões de empregos precisam ser criados até 2030; 2 bilhões de pessoas ganham seu sustento da economia informal e 36,1% da mão de obra mundial tem uma jornada de trabalho excessivamente longa (mais de 48 horas por semana) (WORK FOR A BRIGHTER FUTURE, 2019).

Com base nisso foi criada uma agenda que enfoca três pilares de ação: 1. investir nas capacidades das pessoas, permitindo-lhes adquirir e desenvolver competências, e apoiá-las através das várias transições que irão enfrentar ao longo do curso da vida. 2. investir nas instituições de trabalho para garantir um futuro de trabalho com liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade. 3. investir em trabalho decente

e sustentável e moldar regras e incentivos para alinhar política econômica e social e prática de negócios com essa agenda (WORK FOR A BRIGHTER FUTURE, 2019).

Em 2019 a Organização Internacional de Empregadores (OIE) expôs que o mundo do trabalho foi afetado por mudanças radicais, entre elas a tecnologia e inovação que representam novos desafios e oportunidades. Segundo a OIE, a natureza mutável do trabalho provocará não só mutações nos tipos de contratos de trabalho existentes no mercado de trabalho, mas também nas atitudes dos trabalhadores em relação ao seu próprio trabalho (WORK FOR A BRIGHTER FUTURE, 2019).

Para lidar com esta nova realidade, a Organização Internacional de Empregadores (OIE) considera que os Estados Membros devem garantir que os sistemas de proteção mais adequados, sustentáveis e seguros sejam aplicados, principalmente por meio de seis pontos fundamentais:

(1) discussão com as partes interessadas mais relevantes em nível nacional sobre como fazer com que as políticas de proteção da seguridade social sejam efetivadas;

(2) estatísticas produzidas com base nos dados recolhidos, de forma a ter em conta as várias modalidades de trabalho, a fim de analisar as alterações e proceder aos correspondentes ajustamentos necessários nos atuais sistemas de proteção social;

(3) adoção de uma estratégia que não só incida na expansão das políticas públicas de proteção social, mas também se reflita na viabilidade financeira face aos recursos disponíveis e às circunstâncias dos Estados Membros;

(4) estudo de várias opções para otimizar os objetivos dos regimes de proteção social;

(5) exploração de formas alternativas de extensão da cobertura e captação de recursos financeiros necessários, de forma a incluir novas formas de trabalho e outras fontes de receita, em particular aquelas que poderiam ficar de fora dos mecanismos usuais de arrecadação de rendimentos. É importante assegurar que haja renda suficiente disponível para financiar e administrar esquemas de proteção social;

(6) reconsideração dos grupos prioritários, incluindo os indivíduos que mais precisam de assistência, preenchendo as lacunas identificadas para fornecer cobertura aos indivíduos excluídos dos sistemas atuais.

Na mesma linha de observação, o discurso de abertura da 109.^a Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2021, estabeleceu quatro pontos para serem tratados durante a Conferência, sendo estes: 1) Alcançar a proteção social universal; 2) Fortalecer os sistemas de proteção social; 3) Garantir financiamento adequado e sustentável de sistemas de proteção social, e; 4) Fortalecer os meios de ação da OIT para alcançar o acesso universal à proteção social abrangente e sustentável.

A implantação das novas tecnologias precisa ser acompanhada de uma reestruturação de todo sistema produtivo. Sobre esta reestruturação, Raphaela Magnino e Ricardo José Leite fazem uma relação de nove pontos que devem ser observados, damos destaque aqui a três itens deste rol, sendo o primeiro a necessidade de uma nova forma de organização ideal para as empresas e plantas de fábrica; o segundo é a necessidade de um novo perfil de habilidades da força de trabalho (qualidade e quantidade de trabalho padrões correspondentes de distribuição de renda); e o terceiro a necessidade de uma onda de investimentos em infraestrutura, condizentes com o novo padrão de consumo de bens e serviços e nos novos tipos de distribuição e comportamento do consumidor (FREEMAN, SOETE, 2008, p. 55).

Neste processo de adaptação e de reestruturação, faz-se necessário dedicar atenção especial para entender qual o perfil de qualificação e segmentação da mão-de-obra em cada espaço econômico, às condições de infraestrutura tecnológica existente e a capacidade de adequação ou modernização desta economia para enfrentar a nova situação. Estes elementos, como já dito, estão fortemente ligados às políticas públicas e à capacidade de reformas institucionais que incluem as da regulação pertinente (FREEMAN, SOETE, 2008, p. 56).

Percebe-se, assim, o quanto a interação do segmento econômico, as lideranças sindicais e o governo precisam estar atentos a este novo momento histórico, objetivando promover a conservação dos trabalhadores nos postos de trabalho que podem ser mantidos após sua requalificação e a inserção de profissionais em novos postos que serão criados a partir das novas tecnologias.

Apesar de acreditar que este seria um caminho para o menor impacto do avanço das tecnologias nas relações de trabalho, há autores como Martin Ford que não acreditam que a educação seria uma forma de reverter a diminuição da renda dos trabalhadores e possibilitar o aumento no número de emprego nesta era digital. O autor propõe o refazimento de um pacto social das sociedades contemporâneas que permita a “garantia de renda a todos os cidadãos, que terão cada vez mais dificuldade em buscar seus meios de vida no mercado de trabalho” (FORD, 2015, p. 145-146).

Conforme um relatório recente do Banco Mundial, a adoção de tecnologias traz consigo melhora em longo prazo do crescimento e de receitas médias per capita, no entanto, seu impacto sobre os trabalhadores pouco especializados é mais complexo. E aí reside a diferença entre países avançados e não avançados. Enquanto os primeiros promoveram a revolução tecnológica e investiram em processos modernos de produção, os demais optaram por seguir com um parque industrial defasado que não conseguiu acompanhar os avanços tecnológicos.

A tendência, em breve prazo, terá decisivos impactos sobre a empregabilidade, visto que é comum, atualmente, a migração de uma modalidade de trabalho para outra. E, o que antes se denominava modalidade atípica, como o teletrabalho, por exemplo, passa a ser cada dia mais normal.

É inegável que existem pontos negativos e positivos da inserção da tecnologia no ambiente de trabalho. A aplicação de tecnologia implica a possibilidade de dispensa coletiva, visto que retira a necessidade de utilização de mão de obra “e não há legislação que proteja o trabalhador, mas já há discussões na jurisprudência e projetos de lei envolvendo o tema. Ao lado de políticas de Estado voltadas para o incentivo à criação de tecnologia adequada ao País, e a garantia de proteção em face da automação aos trabalhadores urbanos e rurais, esta garantia foi remetida a lei ordinária que, nos mais de 25 anos da Constituição, não mereceu qualquer atenção do Estado e da sociedade brasileira. Mai summa vez o direito está atrasado, dando respostas jurídicas para o passado.

5. Considerações finais

Nas duas últimas décadas, eclodiram os vários nós da sociedade em rede, impondo um novo paradigma nas relações humanas e na circulação de capitais. Desta feita, a evolução e o desdobramento das TIC's, notadamente as tecnologias disruptivas, ditam o ritmo da Indústria 4.0. Mas, diante desta nova revolução, se faz imprescindível

antever e reexaminar as consequências que a humanidade comportará relativamente às pessoas vulneráveis (segregados ou periféricos).

O avanço tecnológico e o uso das novas tecnologias na vida das pessoas modificarão a forma como vivem e trabalham, afetando conseqüentemente as relações de trabalho, permitindo a criação de novos empregos e formas de trabalho. Por outro lado, extinguirão vários outros empregos e formas, causando impacto na empregabilidade. Por esta razão, o trabalho como direito humano e a necessidade de sua proteção é um assunto que estará em pauta nos próximos anos como fator de segurança humana.

Neste novo processo de produção trabalhadores considerados desnecessários terão dificuldade de manter-se no mercado de trabalho. As mudanças estruturais provocadas pelo que chamamos de “Revolução 4.0” exigirá que o trabalhador seja qualificado e flexível, logo, os não qualificados e os que não conseguem se adaptar as novas tecnologias passarão a enfrentar o desemprego, a desigualdade salarial, o subemprego e a informalidade.

Verifica-se que a tendência das tecnologias digitais é estabelecer uma polarização de conhecimento no desempenho das atividades, havendo o crescimento simultâneo de trabalhos que exigem maior nível de ensino e alta remuneração e de trabalhos de menor nível de ensino e baixa remuneração, em detrimento das atividades que exigem qualificação média, ou seja, do trabalho não especializado existente no mercado.

Na leitura sobre o tema, observa-se a evidente preocupação da Organização Internacional do Trabalho em discutir o assunto, contudo, além destas discussões é preciso que a implantação das novas tecnologias, seja acompanhada de uma reestruturação de todo sistema produtivo, investimentos em infraestrutura para o novo padrão de consumo de bens e serviços.

Como visto, os obstáculos e desafios são inúmeros, logo, sem a ação urgente e conjunta do segmento econômico, das lideranças sindicais e do governo, no sentido de formar e requalificar os trabalhadores para os postos de trabalho que podem ser mantidos ou criados com a inserção das novas tecnologias, este momento histórico será devastador.

6. Referências bibliográficas

ABRAMOVAY, R. O fim do trabalho. Entre a distopia e a emancipação. **Estudos Avançados**, Jan-Apr 2021. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2021.35101.010>>. Acesso em 21 set. 2022.

ACEMOGLU, D.; RESTREPO, P. Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. **Journal of Economic Perspectives**, v.33, n.2, p. 3-30, 2019a. Disponível em: <<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.33.2.3>>. Acesso em: 2 mar. 2023.

ALCOFORADO, F. Os benefícios e os riscos da singularidade tecnológica baseada na superinteligência artificial. **Filosofia Capital**, v. 15, n. 22, p. 10-20, 2020, Disponível em: <<http://www.filosofiacapital.org/ojs-2.1.1/index.php/filosofiacapital/article/view/423>>. Acesso em: 04 jun. 2023.

ALMEIDA, C. R. de. Indústria automobilística brasileira: conjuntura recente e estratégias de desenvolvimento. **Revista FEE**, Porto Alegre, v. 34, n.1, p. 135- 152, 2006.

ALVES, José Eustáquio Diniz. **Esperança de vida diante da emergência sanitária e climática**, 2021. Disponível em: <<https://cee.fiocruz.br/?q=esperanca-de-vida-diante-da-emergencia-sanitaria-e-climatica>>. Acesso em: 30 de nov. 2022.

ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão**. O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

BOMBONATTI FILHO, Oscar et al. Estratégia de Investimentos em Tecnologia da Informação e Comunicação e a Evolução da Indústria Bancária Brasileira: Análise Geral e dos Maiores Bancos Privados. **Revista Gestão & Tecnologia**, [S.l.], v. 13, n. 1, p. 151-176, abr. 2013. Disponível em: <<http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/461>>. Acesso em: 01 nov. 2022. doi:<https://doi.org/10.20397/2177-6652/2013.v13i1.461>.

CARVALHO, V. **Novas formas de produção ou um novo modo de produção**, 2017. Disponível em: <https://www.resistir.info/v_carvalho/forma_modos_producao.html>. Acesso em 06 de jun de 2023.

COIMBRA, Rodrigo. A baixa efetividade dos direitos e deveres trabalhistas estabelecidos pelas comunidades e organizações internacionais. STRECK, L.; ROCHA, LS;

ENGELMANN, W. **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica**: anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da Unisinos. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2013.

FORD, M. **Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future**. Philadelphia: Basic Books, 2015.

FREEMAN, C.; SOETE, L. **A Economia da Inovação Industrial**. Campinas: Editora UNICAMP, 2008.

FREITAS, A. R. **On demand**: trabalho sob demanda em plataformas digitais. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020.

GABRIEL, M. **Você, eu e os robôs**: como se transformar no profissional digital do futuro. São Paulo: Atlas, 2021.

GERELLI, D. C.; KREIN, J. D. Acordos Marco Globais: Um Instrumento Ao Sindicalismo Globalizado. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, p. 1-35, 2021. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e41913>>. Acesso em 24 out. 2022.

OLIVEIRA, A. B. “O fim da guerra fria e os estudos de segurança internacional: o conceito de segurança humana”. **Revista Aurora**, v. 3, n. 1, p. 68-79, 2009, p. 72. Disponível em <<https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/1221>>. Acesso em 18 nov 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dosdireitos-humanos>>. Acesso em 18 out. 2022.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. Edipro, São Paulo, 2016.

UNGER, R, N. **A economia do conhecimento**. Tradução de Leonardo Castro. Autonomia Literária, São Paulo, 2018.

WORK FOR A BRIGHTER FUTURE. **Global Commission on the Future of Work International Labour Office** - Geneva: ILO, 2019. Disponível em: < https://sinait.org.br/docs/relatorio_oit_2019.pdf>. Acesso em: 7 abr. 2023.

RECEBIDO EM: 22/08/2023

APROVADO EM: 03/09/2023

POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOÇÃO DA PROFISSIONALIZAÇÃO DE ADOLESCENTES E JOVENS: UMA ABORDAGEM LUHMANNIANA DA APRENDIZAGEM

PUBLIC POLICIES TO PROMOTE PROFESSIONALIZATION OF ADOLESCENTS AND YOUNG PEOPLE: A LUHMANNIAN APPROACH TO APPRENTICESHIP

*Vívian Paludo*¹

*Márcio Dutra da Costa*²

*Janriê Rodrigues Reck*³

RESUMO: Este artigo tem por objetivo examinar, a partir do pensamento do sociólogo alemão Niklas Luhmann, o instituto da aprendizagem e sua utilização como uma política pública destinada à formação profissional de adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos. O método de abordagem adotado é o dedutivo, enquanto o método de procedimento é o monográfico. A conclusão é a de que, sob um ponto de vista luhmanniano, a política pública de aprendizagem profissional requer a existência de uma coordenação de ações, em uma cadeia concatenada de decisões que vão desde a fixação de padrões mínimos de formação até a fiscalização do cumprimento das cotas por parte dos empregadores. Ademais, é necessária uma avaliação periódica dessa política, a fim de determinar seus resultados e verificar a necessidade de uma possível alteração das medidas inicialmente definidas.

¹ Advogada. Doutoranda e Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC/RS. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade do Sul de Santa Catarina - Unisul/SC. Graduada em Administração e bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pelotas - UFPel/RS. *E-mail:* vivipaludo2@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2337-6305>. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6364849182115662>.

² Procurador do Trabalho. Doutor e Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC/RS. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP - Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal/MS. Graduado em Odontologia e bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pelotas - UFPel/RS. Professor de pós-graduação. *E-mail:* marciodc@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1502-688X>. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8417807238389059>.

³ Procurador Federal. Pós-doutorando pela *Goethe Universität Frankfurt* (Alemanha). Doutor em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS/RS. Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC/RS. Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais pela UNISINOS/RS. Professor do Programa de Pós-graduação (Mestrado e Doutorado) da UNISC/RS. Membro da Rede Ibero-americana de Docentes de Direito Administrativo. Membro da Rede de Direito Administrativo Social. *E-mail:* janriereck@unisc.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9162-8941>. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3902851448681234>.

PALAVRAS-CHAVE: Adolescentes e jovens. Aprendizagem. Educação profissional. Luhmann. Políticas públicas.

ABSTRACT: This paper aims to examine, from the thought of the German sociologist Niklas Luhmann, the apprenticeship and its use as a public policy aimed at the professional training of adolescents and young people between 14 and 24 years old. The method of approach is deductive, and the method of procedure is monographic. The conclusion is that, from a Luhmannian point of view, the public policy of apprenticeship requires the existence of a coordination of actions, in a concatenated chain of decisions that go from the setting of minimum training standards to the inspection of compliance of quotas by employers. Furthermore, a periodic evaluation of this policy is necessary in order to determine its results and verify the need for a possible change in the initially defined measures.

KEYWORDS: Adolescents and young people. Apprenticeship. Luhmann. Professional education. Public policies.

1. INTRODUÇÃO

A aprendizagem profissional no Brasil se caracteriza pela formação técnico-profissional oferecida por empregadores e entidades integrantes do Sistema S a adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos, assim como a pessoas com deficiência (neste caso, sem que haja a estipulação de um limite máximo de idade). Esse instituto - que exige frequência à escola, caso o aprendiz não tenha concluído o ensino médio, bem como inscrição em programa desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada - representa uma relevante política pública destinada à profissionalização de indivíduos, que têm a oportunidade de conjugar educação e trabalho visando a uma futura inclusão no mercado laboral.

A densa obra escrita ao longo de décadas pelo alemão Niklas Luhmann (1927-1998) costuma ser adotada como fundamento para diversos trabalhos acadêmicos no campo da Sociologia do Direito, sendo empregada no presente estudo para focar o instituto da aprendizagem profissional.

Os objetivos do presente artigo são os seguintes: elencar os principais caracteres atinentes à aprendizagem profissional, sob o prisma jurídico; demonstrar os aspectos mais relevantes das políticas públicas, com ênfase para as relacionadas àquele instituto; e buscar estabelecer - a partir do pensamento luhmanniano - uma fundamentação aplicável para a política pública de aprendizagem desenvolvida no território nacional.

O método de abordagem utilizado neste artigo é o dedutivo, enquanto o método de procedimento é o monográfico, a partir da leitura de fontes bibliográficas ligadas ao tema da pesquisa.

2. ASPECTOS JURÍDICOS DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Conforme a pesquisa intitulada “As Múltiplas Dimensões da Pobreza na Infância e na Adolescência no Brasil” - publicada pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância

(UNICEF) em 2023 (com dados atinentes a trabalho, educação, renda, moradia, água, saneamento e informação relativos ao quadriênio 2019-2022) –, pelo menos 32 milhões de meninas e meninos viviam na pobreza, sendo 2,1 milhões em situação de trabalho infantil, assim considerado pelo estudo o labor entre 5 e 17 anos de idade, já excluídos desse número os aprendizes (UNICEF BRASIL, 2023). Houve, assim, um grave retrocesso em relação à educação e à renda no País, que produziu reflexos até mesmo na coleta de dados (que foi limitada a 2019, observando-se a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, efetuada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE). Para tentar reverter esse quadro de agravamento da pobreza, o UNICEF BRASIL preconiza a urgente implementação de políticas públicas sociais, em especial nas áreas de educação e trabalho (UNICEF BRASIL, 2023).

Uma das mais conhecidas maneiras de promover a profissionalização de adolescentes e jovens é a aprendizagem, definida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como “[...] uma forma singular de educação/formação, que combina o treinamento no local de trabalho e o aprendizado escolar para competências e processos de trabalho bem definidos.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, s.d.). Na doutrina estrangeira, é possível encontrar o seguinte conceito de aprendizagem:

[...] Furthermore, apprenticeship is an international concept which provides a structure within which young people can learn and, most importantly, demonstrate their abilities and potential whilst, at the same time, discovering their identity. In traditional societies, apprenticeship was associated with rites of passage, and the initiation and completion rituals of apprentices in industrialised Britain are well known (Lane, 1996). Learning a craft or trade went hand in hand with learning about becoming an independent adult. Thus, work-based learning should be recognised as a transforming as well as functional process. [...]⁴ (FULLER; UNWIN, 1998, p. 154).

O registro histórico mais antigo de um instituto que pode ser considerado o precursor da aprendizagem profissional consta no Código de Hamurábi (rei da Babilônia durante 42 anos, no século XVIII a.C.), talhado em rocha por volta do ano 1772 a.C. Seu parágrafo nº 188 assim dispunha: “Se um artesão estiver criando uma criança e ensinar a ela sua habilitação, a criança não poderá ser devolvida.”. Na sequência, o parágrafo nº 189 estatua: “Se ele não tiver ensinado à criança sua arte, o filho adotado poderá retornar à casa de seu pai.” (ENCYCLOPAEDIA BRITANNICA, 1910).

No Brasil, o primeiro diploma legal a tratar do tema foi o Decreto-lei nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, responsável por instituir nas capitais dos estados as denominadas

⁴ “[...] Além disso, a aprendizagem é um conceito internacional que fornece uma estrutura dentro da qual os jovens podem aprender e, o mais importante, demonstrar suas habilidades e seu potencial, ao mesmo tempo em que descobrem sua identidade. Nas sociedades tradicionais, a aprendizagem estava associada a ritos de passagem, e os rituais de iniciação e conclusão dos aprendizes na Grã-Bretanha industrializada são bem conhecidos (Lane, 1996). Aprender uma arte ou um ofício andava de mãos dadas com o aprendizado de como se tornar um adulto independente. Assim, a aprendizagem baseada no trabalho deve ser reconhecida como um processo transformador e funcional. [...]” (FULLER; UNWIN, 1998, p. 154, tradução nossa).

“Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito”. O escopo da norma - conforme exposto em seu segundo “considerando” - era “[...] não só habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna com o indispensável preparo técnico e intelectual, como fazê-los adquirir hábitos de trabalho profícuo, que os afastara da ociosidade ignorante, escola do vício e do crime [sic]”. Tais escolas eram subordinadas ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, e recebiam educandos com idade entre 10 e 13 anos (com preferência de vagas para os “desfavorecidos da fortuna”), que mais tarde chegavam ao mercado laboral formados como operários ou contramestres (BRASIL, 1909).

O Decreto-lei nº 7.566/1909 foi editado em um período histórico no qual crianças e adolescentes de baixa renda eram submetidos a uma política estatal de repressão. Dezoito anos depois, entrou em vigor o “Código Mello de Mattos” (Decreto-lei nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927), que os tratava sob a pejorativa denominação de “menores”, provocando em tais indivíduos “[...] todo um estigma ligado às políticas de controle social que lhes eram despendidas, remetendo a um passado conturbado [...], que ainda repercute e está presente tanto no vocabulário da população quanto no de profissionais da área jurídica.” (BERTI; FACHIN, 2022, p. 257).

Em 22 de janeiro de 1942, o Decreto-lei nº 4.048 representou um relevante marco para a evolução desse instituto, ao criar o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI), atualmente denominado “Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial”. Os §§ 1º e 3º do art. 2º desse decreto - consoante alterações promovidas por leis posteriores, sancionadas em 2012 e 2019 - permitem a oferta de vagas ao Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) e a usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas (SISNAD), conforme condições estabelecidas em instrumentos de cooperação, o que representa uma importante política pública destinada a adolescentes em situação de conflito com a lei, bem como a indivíduos adictos em substâncias químicas (BRASIL, 1942).

Após o pioneirismo do SENAI, foram criados outros quatro serviços nacionais de aprendizagem: o comercial (SENAC), por meio do Decreto-lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946; o rural (SENAR), pela Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991; o do transporte (SENAT), pela Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993; e o do cooperativismo (SESCOOP), instituído pela Medida Provisória nº 1.715, de 3 de setembro de 1998.

No ordenamento jurídico contemporâneo, o fundamento da aprendizagem pode ser encontrado no art. 227, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 (CRFB/1988). Segundo a Carta Magna, constitui dever da família, da sociedade e do Estado assegurar aos adolescentes e aos jovens, com absoluta prioridade, o direito à educação e à profissionalização (além de outros ali elencados). Na órbita infraconstitucional, esse dever foi reiterado pelo art. 4º, *caput*, do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), instituído pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

Essa escolha do legislador constituinte originário é assim justificada por Rezende (2021, p. 49): “Não é sem razão que a sociedade optou pela proteção integral da criança e do adolescente, com prioridade absoluta, [...] pois a vulnerabilidade da pessoa em condição peculiar de desenvolvimento é intrínseca ao próprio processo.”.

Dutra (2021, p. 69) leciona que “[...] o papel da aprendizagem é fundamental para que adolescentes e jovens conheçam os meandros de uma profissão e exerçam habilidades por meio do aspecto pedagógico”:

O novo conceito legal de aprendizagem possibilita a utilização de outros mecanismos para preparo das crianças e dos adolescentes, tais como: o estágio profissionalizante, as escolas de profissionalização, a aprendizagem metódica na própria empresa e o trabalho educativo. A profissionalização é um direito prioritário dos adolescentes, e é a alternativa para o atendimento de milhões de pessoas entre quatorze e dezesseis anos que necessitam de renda, de educação e de formação para o ingresso no mercado de trabalho, que exige qualificação profissional e pessoal cada vez maiores. (DUTRA, 2015, p. 44).

Em relação à faixa etária, o inciso XXXIII do art. 7º da CRFB/1988 proíbe expressamente o trabalho a indivíduos menores de dezesseis anos, ressalvada a condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Tal vedação é repetida pelo *caput* do art. 403 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por outro lado, o aprendiz não poderá ter idade superior a vinte e quatro anos (art. 428, *caput*, da CLT c/c art. 44, *caput*, do Decreto nº 9.579/2018), exceto no caso de pessoas com deficiência, quando esse limite poderá ser ultrapassado (art. 428, § 5º, da CLT c/c art. 44, parágrafo único, do Decreto nº 9.579/2018).

O número de aprendizes que devem ser contratados pelos empregadores e matriculados em cursos oferecidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem é variável, de 5% a 15% do total de trabalhadores que laboram em cada estabelecimento e cujas funções exijam formação profissional. Caso o empregador seja uma entidade sem fins lucrativos que tenha por objetivo a educação profissional, esses limites não lhe são aplicáveis (CLT, art. 429, *caput* e § 1º-A). As microempresas e as empresas de pequeno porte também são dispensadas de cumprir as cotas (art. 51, III, da Lei Complementar nº 123/2006). A importância do instituto sob análise é assim exposta pela doutrina:

A aprendizagem possui relevância pelas suas características intrínsecas e, no mínimo, é um instrumento de combate ao trabalho infantil; previne a evasão escolar, já que o aprendiz deve estar cursando o ensino regular; pode mitigar o desemprego juvenil; é uma alternativa aos cursos superiores; capacita o jovem para exercer uma atividade laboral; cria oportunidades aos aprendizes de conviver com profissionais adultos e experientes, podendo aqueles, inclusive, ser contratados definitivamente pela empresa; promove a assistência aos adolescentes quanto à inserção no mercado de trabalho; facilita o ingresso do jovem no mercado de trabalho por meio de qualificação e com jornada que estimula a continuidade dos estudos, entre outras questões. (REZENDE, 2021, p. 117).

Conforme o art. 53, § 2º, do Decreto nº 9.579/2018 (recentemente alterado por meio do Decreto nº 11.479, de 6 de abril de 2023), a seleção de aprendizes deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes que se encontrem em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como: adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas; jovens em cumprimento de pena no sistema prisional; jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda; indivíduos em situação de acolhimento institucional; egressos do trabalho infantil; pessoas com deficiência; estudantes matriculados em instituições de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico,

incluída a modalidade de Educação de Jovens e Adultos (EJA); e jovens que estejam desempregados e tenham concluído o ensino fundamental ou médio em instituição de ensino da rede pública (BRASIL, 2023b).

Para concretizar a oferta de vagas a adolescentes usuários do Sinase (conforme o disposto no § 2º do art. 429 da CLT), devem ser realizadas campanhas educativas pelas entidades formadoras de aprendizes, com o intuito de estimular as empresas a firmarem instrumentos de cooperação com os gestores locais daquele sistema (instituído pela Lei nº 12.594/2012). Esse trabalho de conscientização empresarial, aliado ao consequente preenchimento espontâneo das cotas, evita que os empregadores venham a ser submetidos a medidas de coerção estatal, como a lavratura de autos de infração por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ou o ajuizamento de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), por exemplo.

Consoante o art. 430 da CLT, caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam cursos e vagas em quantidade suficiente para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por: Escolas Técnicas de Educação; entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente; e entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Expostos acima os aspectos jurídicos mais relevantes atinentes à aprendizagem profissional, abordar-se-á na sequência o tema das políticas públicas, com ênfase naquelas relacionadas à promoção desse instituto.

3. POLÍTICAS PÚBLICAS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Para que se possa chegar a um conceito de *política pública*, convém iniciar pela etimologia do substantivo feminino *política*. Na língua inglesa, há três vocábulos usados para se referir a ele: 1) *polity*, que representa a dimensão institucional e está ligado à ordem do sistema e aos caracteres que embasam a política institucional; 2) *politics*, que corresponde à dimensão processual, relacionada à dinâmica de atores que visam ao poder; 3) *policy*, que simboliza a dimensão material, resultado das relações entre os agentes políticos, que constituem “o Estado em ação”. Na língua portuguesa, todavia, há apenas um vocábulo (*política*), que engloba as três dimensões supracitadas, podendo haver certa confusão entre os autores (SCHMIDT, 2018, p. 120-121). Quanto ao adjetivo *pública*, seu conceito - no que concerne à expressão ora abordada - é assim exposto pela doutrina:

Um primeiro passo para se discutir política pública é compreender o conceito de “público”. As esferas que são rotuladas como públicas são aquelas que estão em oposição a outras que envolvem a ideia de “privado”. O público compreende aquele domínio da atividade humana que é considerado necessário para a intervenção governamental ou para a ação comum. Fazem referência a esse âmbito comum muitos termos utilizados com frequência, tais como: interesse público; setor público; opinião pública; saúde pública entre outros. O conceito de política pública pressupõe que há uma área ou domínio da vida que não é privada ou

somente individual, mas que existe em comum com outros. Essa dimensão comum é denominada propriedade pública, não pertence a ninguém em particular e é controlada pelo governo para propósitos públicos. (DIAS; MATOS, 2017, p. 11).

Do ponto de vista conceitual, “políticas públicas representam a coordenação dos meios colocados à disposição do Estado, de forma a harmonizar as atividades estatais e privadas para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados.” (LIBERATI, 2013, p. 89-90).

Tais políticas não são instantâneas, mas se desenvolvem por meio de sucessivos estágios, denominados de “ciclos”. Segundo a Teoria dos Ciclos - amplamente adotada pelos estudiosos da temática -, essas fases são cinco: 1) percepção e definição do problema; 2) inserção do problema na agenda política; 3) formulação da política pública; 4) implementação da política pública; 5) avaliação da política pública (SCHMIDT, 2018, p. 131).

O programa de ação de uma política pública se estabelece por uma norma que determina a regra de *competência*, a qual dispõe sobre os agentes e órgãos públicos que deverão praticar os atos necessários à sua adequada concretização (BUCCI, 2013, p. 262).

Em relação à competência, Reck (2018b, p. 63) - adotando por base o pensamento luhmanniano - expõe que se trata de uma comunicação do tipo jurídico, da/na sociedade, que expressa uma decisão. “A função da competência é diminuir a complexidade de opções possíveis de alternativas de uma decisão a ser tomada a partir do Direito por um órgão e um agente.”. Essa redução de complexidade aumenta a efetividade do sistema jurídico (RECK, 2018a, p. 47).

A competência também produz outro efeito comunicativo, qual seja, a ligação do órgão à decisão (LUHMANN, 1997). É evidente que seria muita ingenuidade pensar que a decisão é decorrência da competência, pois atua como um elemento de legitimação e justificação de decisões jurídicas. Caso se tenha tomado determinada decisão, foi porque a competência também permitiu. [...]

Com a competência, o órgão adquire visibilidade. As decisões tomadas pelo órgão são legitimadas, assim como também o próprio órgão. Com a noção de competência, o órgão pode realizar sua competência e parecer útil aos olhos do observador. A própria competência é, além de meio justificador da existência do órgão, também é indutora de decisões. Fundamentado nela, é possível exigir que o órgão pelo menos decida por uma perspectiva jurídica quanto política. (RECK, 2018a, p. 47).

Reck (2018c, p. 127) propõe uma releitura da doutrina constitucionalista, a fim de adotar a “competência para instituir políticas públicas”, em vez da tradicional “competência administrativa”. Assim, a instituição de uma política pública de promoção da aprendizagem profissional incumbe à pessoa jurídica de direito público União, responsável por legislar sobre Direito do Trabalho.

No caso da aprendizagem profissional, a concretização dessa competência pode ser visualizada na Lei nº 10.097/2000, a qual alterou dispositivos da CLT e dispôs sobre a regulamentação do instituto, posteriormente efetuada por meio de sucessivos decretos

da Presidência da República (atualmente, pelo Decreto nº 9.579/2018, que consolida os atos normativos editados sobre a temática da criança e do adolescente). Outrossim, essa pessoa jurídica de direito público também é responsável por organizar, manter e executar as atividades de inspeção do trabalho (art. 21, XXIV, da CRFB/1988), por meio da atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho, servidores públicos vinculados ao MTE.

Nessa senda, esse ministério instituiu a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI), a qual, dentre outras medidas, elaborou o III Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador (2019-2022). Dividido em sete eixos estratégicos, esse plano prioriza, no primeiro e no terceiro eixos, a proteção ao adolescente trabalhador nas agendas políticas e sociais. Por sua vez, o objetivo nº 3.5 desse documento visa a garantir o acesso dos adolescentes à aprendizagem por meio de várias ações, tais como: estimular a aprendizagem de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas, sensibilizando os empregadores para os contratarem; aumentar a fiscalização do cumprimento das cotas e das entidades formadoras; e fomentar a contratação de indivíduos com idade entre 14 e 18 anos (BRASIL, 2019).

Para o cumprimento dessas ações, faz-se necessária a atuação coordenada de diversos atores, tais como o MPT, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (SIT/MTE), o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) e o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS). Ademais, são estabelecidas parcerias com outras entidades, como a OIT, o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) e a Confederação Nacional da Indústria - CNI (BRASIL, 2019).

No âmbito do Poder Judiciário, uma relevante iniciativa que pode ser citada é o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, instituído pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) por meio do Ato nº 419, de 11 de novembro de 2013. O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8) indicou duas Juízas do Trabalho para serem as gestoras regionais desse programa⁵, conforme a Portaria GP-13, de 8 de janeiro de 2014.

Também digna de registro é a atuação da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT-8, que desenvolve atualmente dois projetos: o “Judiciário Fraternal”, que visa à promoção do trabalho decente por meio da inclusão de pessoas com deficiência e da valorização da mulher; e o “Acorde sem Trabalho Infantil”, que oferece aulas e oficinas de música a crianças e adolescentes, em

⁵ As Juízas do Trabalho Maria Zuíla Lima Dutra (hoje, Desembargadora) e Vanilza de Souza Malcher, à época titulares da 5ª e da 2ª Varas do Trabalho de Belém, respectivamente. Atualmente, em 2023, além das duas gestoras regionais citadas, outros seis Juízes do Trabalho são gestores sub-regionais do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, a saber: Núbia Soraya da Silva Guedes (VT de Macapá), Amanda Cristhian Mileo Gomes Mendonça (VT de Marabá), Giovanna Corrêa Morgado Dourado (VT de Santarém), Vanilson Rodrigues Fernandes (VT de Xinguara), Marcos Cezar Moutinho da Cruz (VT de Paragominas) e Albeniz Martins e Silva Segundo (VT de Parauapebas).

atenção à meta nº 8.7⁶ do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8⁷ da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas - ONU (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, 2023).

Um caso concreto de atuação do MPT na promoção da aprendizagem pode ser visualizado na ação civil pública nº 0000177-09.2022.5.08.0013, ajuizada por aquele ramo especializado do Ministério Público da União em face de uma importadora e exportadora de artigos de armarinho. No primeiro grau de jurisdição, a 13ª Vara do Trabalho de Belém julgou procedente o pedido do autor e condenou a ré a pagar indenização por dano moral coletivo, a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). No segundo grau, em sede de recurso ordinário, a 4ª Turma do TRT-8 deu parcial provimento ao apelo autoral, a fim de condenar a demandada a pagar *astreinte* diária de R\$ 100,00 (cem reais) por cota não preenchida de aprendizes na empresa. O acórdão - prolatado em 14 de março de 2023 - recebeu a seguinte ementa:

MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS

I - DANO MORAL COLETIVO. DESTINAÇÃO DE VALORES.

FAT. Considerando o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como os fatos que envolvem os danos sofridos, afigura-se justo o quantum indenizatório fixado pelo Juízo de primeiro grau. Assim como a escolha do *parquet* quanto à destinação dos valores devidos a título de danos morais coletivos, coaduna-se com o disposto no artigo 13 da Lei nº 7.347/85. Recursos não providos.

RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

II - MULTA COMINATÓRIA. Considerando o porte da empresa e o saudável caráter pedagógico de que deve se revestir a multa cominatória, a importância de R\$ 100,00 (cem reais) por cota não preenchida de aprendizes na empresa, é adequada, uma vez que deve se respeitar os limites da proporcionalidade e razoabilidade, conforme citado na parcela anterior. A empresa reclamada contratou somente um jovem aprendiz, ou seja, não cumpriu na sua integralidade o disposto no art. 429 da Consolidação das Leis Trabalhistas, porém não havendo que se falar em aplicação de multa diária de R\$ 300,00 (trezentos reais). Recurso não provido. [Processo nº 0000177-09.2022.5.08.0013 (ROT); 4ª Turma do TRT-8; Relatora: Desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida; julgado em 14/3/2023; grifos no original].

Expostos os aspectos mais relevantes a respeito das políticas públicas, na próxima seção, buscar-se-á efetuar uma abordagem do instituto da aprendizagem profissional à luz da doutrina de Luhmann.

⁶ “8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas” (NAÇÕES UNIDAS, 2023, grifo no original).

⁷ “Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (NAÇÕES UNIDAS, 2023).

4. A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL SOB UM PONTO DE VISTA LUHMANNIANO

Previamente à tentativa de estabelecer um nexu entre a aprendizagem e o complexo pensamento do sociólogo alemão Niklas Luhmann, é necessário registrar alguns elementos fundamentais a seu respeito⁸.

Do ponto de vista luhmanniano, a política pública pode ser visualizada como uma *unidade de diferenças* em que se conjugam dez fatores, a saber: 1) um discurso que segue as demandas da sociedade; 2) a utilização do Direito como meio de organização dos engajamentos para a ação; 3) a materialização dos direitos fundamentais; 4) a ligação com organizações governamentais; 5) a influência da sociedade ou de parte dela; 6) a busca de modificação consciente da sociedade; 7) a existência de programas que se prolongam no tempo; 8) a utilização do poder administrativo; 9) o predomínio de discursos pragmáticos, motivados por outras espécies de discurso; 10) uma coerência narrativa interna que permita a formação de uma identidade, a partir do cotejo entre meios e fins, em sede de poder administrativo (RECK, 2018c, p. 117).

Observando a questão ora examinada de um ponto de vista político, o estímulo à contratação de aprendizes - além da evidente profissionalização de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência - representa, por via de regra, a primeira experiência desse público com o mercado de trabalho, o que contribui para a promoção da cidadania (um dos fundamentos da República, segundo o art. 1º, II, da CRFB/1988).

Por sua vez, do ponto de vista moral (devendo-se sempre ressaltar o elevado grau de subjetivismo presente nessa seara), o instituto da aprendizagem conjuga o labor com o ensino, consagrando assim dois valores muito caros à sociedade brasileira.

Quanto ao aspecto econômico, por seu turno, a aprendizagem permite aos empregadores a formação de mão de obra qualificada de acordo com os mais atualizados padrões de produção, preparando adolescentes e jovens para futuramente ingressarem no mercado de trabalho, na condição de empregados propriamente ditos.

O meio para a preparação e a realização das decisões políticas é o *poder*, compreendido como um meio de comunicação que transmite as decisões que foram tomadas e devem ser executadas. Em suma, o poder depende da capacidade de ponderar várias alternativas e, a partir disso, selecionar uma delas, através de uma *decisão* (NAFARRATE, 2004, p. 49-50).

⁸ Antes de mais nada, cabe consignar que a vasta obra de Luhmann foi tardiamente descoberta por pesquisadores estrangeiros, devido a vários motivos. “Mas a principal dificuldade à maior divulgação do autor está no seu próprio pensamento. Nada nele é propício a entusiasmos muito repentinos: a obsessiva procura da inovação, um quadro de referências desconcertantes (extensíssimo, muito diversificado, leituras à revelia da ‘cartilha’ consagrada, citações desconhecidas ou, simplesmente, desprezadas...), a preocupação constante de desenvolver uma perspectiva teórica global (mesmo quando os temas abordados parecem sugerir grande especificidade e um estilo de abordagem mais ‘prático’) e, suprema dificuldade, a exploração minuciosa de campos bibliográficos imensos, numa intenção interdisciplinar que deixa desconcertados mesmo os mais eruditos.” (ESTEVES, 1993, s.p.). Na doutrina nacional, Oliveira e Maia (2018, p. 157-179) tentam descobrir as razões da resistência de significativa parte da academia ao pensamento luhmanniano: “De fato, com alguma frequência e não sem estranheza, diz-se que Luhmann é igualmente ininteligível para os leitores nativos de países de língua alemã, assim como o era o próprio Hegel à sua época.” (OLIVEIRA; MAIA, 2018, p. 171). Por esses motivos, bem como por razões de espaço, o presente artigo científico não tem a pretensão de se aprofundar na abordagem da citada teoria.

No caso da política pública de promoção da aprendizagem profissional, as decisões são tomadas pela União e executadas pelas entidades que compõem o Serviço Nacional de Aprendizagem, bem como pelos empregadores que são obrigados a cumprir suas respectivas cotas.

Outro ponto a ser analisado concerne à *cadeia hierárquica da organização*. Sobre uma base de competências centralizadas, são estabelecidas hierarquias, que seguem o padrão de ordem/obediência e visam à melhoria da coordenação horizontal, podendo estabelecer contatos diferenciados em distintos níveis (NAFARRATE, 2004, p. 138). As hierarquias afrontam a unidade dos problemas, fazendo com que a comunicação seja controlada por meio de ordens emitidas de cima para baixo, o que pressupõe *organização* (NAFARRATE, 2004, p. 261).

No caso das políticas públicas de promoção da aprendizagem que são desenvolvidas pela organização União, a cadeia hierárquica - desde 24 de janeiro de 2023, quando entrou em vigor o Decreto nº 11.359, que aprovou a nova estrutura regimental do MTE - se desenvolve da seguinte maneira, seguindo uma trajetória descendente: Presidência da República > Ministério do Trabalho e Emprego > Secretaria de Qualificação e Fomento à Geração de Emprego e Renda > Departamento de Políticas de Trabalho para a Juventude (BRASIL, 2023a).

O desenho jurídico (ou seja, o conjunto de normas mínimas) dessa política pública é dado pelo art. 227 da CRFB/1988 (direito fundamental de adolescentes e jovens à profissionalização), abordado na órbita infraconstitucional pelos arts. 424 a 433 da CLT, e regulamentado pelos arts. 43 a 75 do Decreto nº 9.579/2018. A partir disso, faz-se necessário indagar: como se efetua a *coordenação* da referida política pública?

O Direito possibilita a *integração* e a *coordenação* de ações (pois é linguagem), bem como alivia os dissensos (por ser fruto de uma decisão, escrito e institucionalizado). “Somente se for democrático, o Direito produzirá força motivacional suficiente para coordenar ação.” (RECK, 2018a, p. 41).

Assim, a coordenação da ação será possível por uma combinação de exercício da autonomia em conjugação com a positividade do Direito. Com isso, é possível mesclar motivação da ação com estruturas artificialmente criadas. Explica-se, desse modo, o surpreendente fenômeno de se criar uma política pública a partir do zero. O Direito permite a adesão pela liberdade de motivação para ação: alguém adere ao Direito tanto pela legitimidade da norma como pela sanção. Assim, a coordenação de ações torna-se possível por conta da motivação que o Direito gera à integração social, seja pelo enlace do Direito com a democracia, seja pela característica sancionatória da positividade do Direito. (RECK, 2018a, p. 42).

A coordenação de ações significa “engatar uma decisão em outra”, o que o Direito realiza muito bem (RECK, 2018a, p. 44). Assim, a decisão de determinar o cumprimento das cotas de aprendizagem profissional (instituídas por lei) se conecta à decisão de fiscalizar os estabelecimentos (por meio de uma ordem de serviço emanada do MTE, ou seja, um ato administrativo) e, se necessário, penalizar os empregadores (por meio da lavratura de um auto de infração, ou seja, outro ato administrativo), em uma cadeia coordenada de ações.

Segundo Luhmann (1997, p. 16), um sistema só pode dispor do tempo passando pela repressão das possibilidades próprias. Como o tempo é algo escasso, é possível que a organização trabalhe simultaneamente, o que gera problemas de coordenação. Há a necessidade de se fixarem prazos e datas, a fim de reunir os resultados dos processos de trabalho ou estabelecer premissas comuns. Entretanto, ainda que o tempo seja escasso, é preciso esperar. Os processos de decisão não terminam quando cumprem os requisitos para seu fim, e sim antes ou depois, conforme a fixação externa de prazos (LUHMANN, 1997, p. 32-33).

Nafarrate (2004, p. 180-181) - pesquisador mexicano considerado um dos principais seguidores de Luhmann - expõe que a mais notável característica de uma decisão é o fato de ela criar uma novidade na história, colocando entre o passado e o futuro uma mudança de rumo àquela atribuída:

[...] A relevância consiste nisto: a decisão *não se encontra determinada pelo passado* (e isso inclui, naturalmente, leis emitidas, delitos cometidos); a decisão opera no âmbito de sua própria construção, que é possível somente no presente. No entanto, a decisão *tem consequências para os presentes no futuro*. A decisão abre ou fecha possibilidades que não existiriam sem a decisão. A decisão pressupõe o passado como invariável e o futuro como variável, e *precisamente por isso ela inverte a relação de determinação*: ela não se deixa determinar pelo passado, mas procura fazer a diferença no futuro, ainda que esse defeito de determinação não possa se efetuar, porque o futuro espera que haja mais decisões. [...] (LUHMANN, 2016, p. 413, grifo do autor).

No caso da política pública ora abordada, há a necessidade de efetuar avaliações periódicas de seus resultados, em consonância com a última das cinco fases previstas na Teoria dos Ciclos das Políticas Públicas (recorde-se: percepção e definição do problema; inserção do problema na agenda política; formulação da política pública; implementação da política pública; e avaliação da política pública).

A avaliação busca “[...] determinar los resultados y los efectos de dicha política en términos de cambios de conducta de los grupo-objetivos y en términos del grado de resolución del problema (lo cual tampoco está exento de filtros o posibles sesgos).”⁹ (SUBIRATS, KNOEPFEL, LARRUE e VARONNE, 2008, p. 44).

Além da fase de avaliação da política pública, convém fazer referência à matriz pragmático-sistêmica luhmanniana, a qual estabelece as relações que se dão entre as diferentes operações da Política e do Direito. “Desse modo, a política pública toma forma não como uma revelação de seus elementos essenciais, mas pela caracterização das diferentes ligações que uma política pública proporciona.” (RECK, 2018c, p. 116).

Aquilo que realmente diferenciará política pública de todo os outros fenômenos é, além da confluência dos dados apresentados, a possibilidade de identificação de um discurso (HABERMAS, 1994) que se autorreferencia como meio e fim. Isso é, as políticas públicas formam um todo orgânico

⁹ “[...] determinar os resultados e os efeitos dessa política em termos de mudanças de conduta do público-alvo e em termos do grau de resolução do problema (o qual tampouco está isento de filtros ou possíveis vieses).” (SUBIRATS, KNOEPFEL, LARRUE e VARONNE, 2008, p. 44, tradução nossa).

especializado em algo, cujo discurso apresenta uma coerência narrativa entre fins e os atos de fala necessários em sede de poder administrativo, ou seja, faz uma ligação causaliforme e comunicativa entre as medidas e os valores a serem alcançados. A política pública é, assim, uma unidade de diferenças. (RECK, 2018c, p. 117).

Tomando por base os caracteres de uma política pública expostos por Reck (2018c, p. 117), é possível concluir que o fomento à aprendizagem profissional constitui uma política pública, porquanto há uma unidade de diferenças em que se conjugam: a) um discurso que segue as demandas da sociedade (a necessidade de profissionalizar adolescentes, jovens e pessoas com deficiência, preparando as futuras gerações para o mercado de trabalho); b) a utilização do Direito como meio de organização dos engajamentos para a ação (conforme os diversos dispositivos normativos expostos na primeira seção deste trabalho); c) a materialização de direitos fundamentais (no caso, o direito à profissionalização); d) a ligação com organizações governamentais (a União e, de modo paralelo ao Poder Público, as entidades que compõem o Sistema Nacional de Aprendizagem); e) a influência da sociedade ou de parte dela (tais como as entidades não governamentais que defendem os direitos de adolescentes e jovens, e aquelas que são ligadas a pessoas com deficiência); f) a busca de modificação consciente da sociedade (porquanto a aprendizagem conjuga os direitos ao trabalho e à educação como um exercício da cidadania, não podendo ser vista apenas como um modo de obtenção de “mão de obra barata”); g) a existência de programas que se protraem no tempo (como o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional, iniciativa existente desde 2012); h) a utilização do poder administrativo (como o poder de polícia da Inspeção do Trabalho, efetuada pelo MTE); i) o predomínio de discursos pragmáticos, motivados por outras espécies de discursos; j) uma coerência narrativa interna que permite a formação de uma identidade a partir do cotejo entre *meios* e *fins*, em sede de poder administrativo (no caso, o *fim* - a qualificação de adolescentes segundo uma formação metódica - justifica o *meio* - a possibilidade de menores de 16 anos poderem trabalhar, o que não ocorre na relação de emprego convencional, em que a idade mínima é de 16 anos, segundo o art. 7º, XXXIII, da CRFB/1988).

Desta forma, é viável demonstrar a existência de um liame entre o instituto da aprendizagem profissional e o pensamento de Luhmann.

5. CONCLUSÃO

A adequada profissionalização de adolescentes e jovens, preparando-os para sua inclusão em um mercado de trabalho cada vez mais exigente e tecnologicamente avançado, constitui uma demanda da contemporânea sociedade brasileira. Um sinal dessa inserção do problema na agenda política é a significativa quantidade de normas editadas com o fim de regulamentar o instituto da aprendizagem profissional.

Para que a aprendizagem possa ser efetivamente concretizada, é mister que haja a formulação e implementação de uma política pública - a qual, no referido caso, é desenvolvida pela União, sendo efetivada pelas entidades que compõem o Serviço Nacional de Aprendizagem (Sistema S) e também pelos empregadores que, em cumprimento da lei, oferecem a adolescentes e jovens formação técnico-profissional metódica, compatível com as diretrizes instituídas pelo Poder Público.

Dentre as diversas iniciativas adotadas pelo Poder Judiciário para o fomento desse instituto, merece realce o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, instituído pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e desenvolvido nos estados do Pará e do Amapá pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Esta corte também possui uma comissão homônima, responsável pelo desenvolvimento de projetos direcionados para a adequada profissionalização de adolescentes (como o intitulado “Acorde sem Trabalho Infantil”), em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

Sob um ponto de vista luhmanniano, a política pública de aprendizagem profissional - que tem por exemplo de aplicação o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem - requer a existência de uma coordenação de ações, em uma cadeia concatenada de decisões, que vão desde a fixação de padrões mínimos de formação até a fiscalização estatal do cumprimento das cotas pelos empregadores.

Por fim, consoante a Teoria dos Ciclos das Políticas Públicas, não basta apenas implementar a política pública de aprendizagem; é preciso que haja sua periódica avaliação, a fim de determinar seus resultados e verificar a necessidade de uma possível alteração das medidas inicialmente definidas.

REFERÊNCIAS

BERTI, Luiza Gabriela; FACHIN, Zulmar Antonio. Sharenting: a autonomia progressiva de crianças e adolescentes como limite à liberdade de expressão dos pais no ambiente virtual. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 17, n. 2, p. 255-270, 2022. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v17i2.8691>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 9 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm. Acesso em: 9 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 11.359, de 1º de janeiro de 2023**. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério do Trabalho e Emprego e remaneja cargos em comissão e funções de confiança. 2023a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11359.htm#anexo1. Acesso em: 8 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 11.479, de 6 de abril de 2023**. Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional. 2023b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11479.htm#art3. Acesso em: 7 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927.** Consolida as leis de assistência e proteção a menores [sic]. 1927. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d17943a.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942.** Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4048.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 9 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 7.566, de 23 de setembro de 1909.** Cria nas capitais dos Estados as Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito [sic]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909.pdf. Acesso em: 8 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946.** Dispõe sobre [sic] a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del8621.htm. Acesso em: 5 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069compilado.htm. Acesso em: 4 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991.** Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar) nos termos do art. 62 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8315.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.315%2C%20DE%2023%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201991.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20do,Ato%20das%20Disposi%C3%A7%C3%B5es%20Constitucionais%20Transit%C3%B3rias. Acesso em: 8 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993.** Dispõe sobre a criação do Serviço Social do Transporte - SEST e do Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/l8706.htm. Acesso em: 2 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 3 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005.** Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos - PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial - PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm#art18. Acesso em: 7 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.594, de 18 de janeiro de 2012.** Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), regulamenta a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescente que pratique ato infracional; e altera as Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); 7.560, de 19 de dezembro de 1986, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 5.537, de 21 de novembro de 1968, 8.315, de 23 de dezembro de 1991, 8.706, de 14 de setembro de 1993, os Decretos-Leis nºs 4.048, de 22 de janeiro de 1942, 8.621, de 10 de janeiro de 1946, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12594.htm. Acesso em: 5 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.420, de 13 de março de 2017.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para incentivar a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens em áreas relacionadas à gestão e prática de atividades desportivas e à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, à organização e à promoção de eventos esportivos e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13420.htm#art4. Acesso em: 4 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.840, de 5 de junho de 2019.** Altera as Leis nºs 11.343, de 23 de agosto de 2006, 7.560, de 19 de dezembro de 1986, 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 8.315, de 23 de dezembro de 1991, 8.706, de 14 de setembro de 1993, 8.069, de 13 de julho de 1990, 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e 9.503, de 23 de setembro de 1997, os Decretos-Lei nºs 4.048, de 22 de janeiro de 1942, 8.621, de 10 de janeiro de 1946, e 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas e as condições de atenção aos usuários ou dependentes de drogas e para tratar do financiamento das políticas sobre drogas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13840.htm#art11. Acesso em: 6 jul. 2023.

BRASIL. **Lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2016.** Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 9 jun. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.715, de 3 de Setembro de 1998.** Dispõe sobre o Programa de Revitalização de Cooperativas de Produção Agropecuária - RECOOP, autoriza a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:medida.provisoria:1998-09-03;1715>. Acesso em: 5 jun. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **III Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador (2019-2022).** 2019. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/lancado-3o-plano-nacional-de-prevencao-e-erradicacao-do-trabalho-infantil/copy_of_PlanoNacionalversosite.pdf. Acesso em: 9 jun. 2023.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Fundamentos para uma teoria jurídica das políticas públicas**. 1. ed., 2. tir. São Paulo: Saraiva, 2013.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Ato n. 419, de 11 de novembro de 2013**. Institui o Programa de Combate ao Trabalho Infantil no âmbito da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34480>. Acesso em: 8 jul. 2023.

DIAS, Reinaldo; MATOS, Fernanda. **Políticas públicas: princípios, propósitos e processos**. São Paulo: Atlas, 2017.

DUTRA, Maria Zuíla Lima. Trabalho infantil: caminho que perpetua a pobreza. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região**, Belém, v. 48, n. 95, p. 31-50, jul.-dez./2015. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_95.pdf. Acesso em: 3 jul. 2023.

DUTRA, Maria Zuíla Lima. Trabalho infantil: um debate sobre gênero e raça. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região**, Belém, v. 54, n. 107, p. 59-71, jul.-dez./2021. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_107_id26339.pdf. Acesso em: 9 jul. 2023.

ENCYCLOPAEDIA BRITANNICA. Código de Hamurábi. *In*: The Eleventh Edition of the Encyclopaedia Britannica, 1910, pelo Rev. Claude Hermann Walter Johns, M.A. Litt.D. Disponível em: <https://www.angelfire.com/me/babiloniabrasil/hamur.html>. Acesso em: 19 set. 2023.

ESTEVES, João Pissarra. Niklas Luhmann - uma apresentação. *In*: LUHMANN, Niklas. **A improbabilidade da comunicação**. Lisboa: Vega, 1993. Disponível em: <https://bocc.ubi.pt/pag/esteves-pissarra-luhmann.html>. Acesso em: 4 jul. 2023.

FULLER, Alison; UNWIN, Lorna. Reconceptualising apprenticeship: exploring the relationship between work and learning. **Journal of Vocational Education and Training**, Londres, vol.50, n°2, 1998, p. 153-173. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/13636829800200043?needAccess=true&role=button>. Acesso em: 3 jul. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/13636829800200043>.

LIBERATI, Wilson Donizeti. **Políticas públicas no estado constitucional**. São Paulo: Atlas, 2013.

LUHMANN, Niklas. **O direito da sociedade**. Tradução: Saulo Krieger; tradução das citações em latim: Alexandre Agnolon. São Paulo: Martins Fontes - selo Martins, 2016.

LUHMANN, Niklas. **Organización y decisión: Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo**. Introdução de Darío Rodríguez Mansilla. Barcelona: Anthropos; México: Universidad Iberoamericana; Santiago de Chile: Instituto de Sociología, Pontificia Universidad Católica de Chile, 1997.

NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 9 jul. 2023.

NAFARRATE, Javier Torres. **Luhmann: la política como sistema**. México: Universidad Iberoamericana, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, FCE, 2004.

OLIVEIRA, David Barbosa de; MAIA, Vinicius Madureira. Niklas Luhmann no Brasil: resistências acadêmicas ao estudo da teoria dos sistemas. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 5, n. 3, set./dez. 2018, p. 157-179. Disponível em: <https://doi.org/10.21910/rbsd.v5n3.2018.272>. Acesso em: 4 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Aprendizagem**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/emprego/WCMS_618424/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

RECK, Janriê Rodrigues. Observação pragmático-sistêmica da competência como decisão coordenadora de ações. *In*: BITENCOURT, Caroline Müller; RECK, Janriê Rodrigues. **Políticas públicas e matriz pragmático-sistêmica: os novos caminhos científicos do direito administrativo no Brasil**. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2018a, p. 32-51.

RECK, Janriê Rodrigues. Observação pragmático-sistêmica da personalização dos entes federativos e suas competências em políticas públicas. *In*: BITENCOURT, Caroline Müller; RECK, Janriê Rodrigues. **Políticas públicas e matriz pragmático-sistêmica: os novos caminhos científicos do direito administrativo no Brasil**. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2018b, p. 52-69.

RECK, Janriê Rodrigues. Observação pragmático-sistêmica das políticas públicas e sua relação com os serviços públicos. *In*: BITENCOURT, Caroline Müller; RECK, Janriê Rodrigues. **Políticas públicas e matriz pragmático-sistêmica: os novos caminhos científicos do direito administrativo no Brasil**. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2018c, p. 114-132.

REZENDE, Simone Beatriz Assis de. **Aprendizagem profissional para adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa: desenvolvimento humano e reintegração social**. Brasília: ESMPU, 2021.

SCHMIDT, João Pedro. Para estudar políticas públicas: aspectos conceituais, metodológicos e abordagens teóricas. **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 56, p. 119-149, set. 2018. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/12688/7826>. Acesso em: 24 abr. 2023. DOI: <https://doi.org/10.17058/rdunisc.v3i56.12688>.

SUBIRATS, Joan; KNOEPFEL, Peter; LARRUE, Corinne; VARONNE, Frederic. **Análisis y gestión de políticas públicas**. 1. ed. Barcelona: Ariel, 2008.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Acórdão do processo nº 0000177-09.2022.5.08.0013 (ROT)**. 4ª Turma. Relatora: Desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida. Julgado em: 14 mar. 2023. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000177-09.2022.5.08.0013/2#ad2fafb>. Acesso em: 9 jul. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Iniciativas do Tribunal**. Combate ao Trabalho Infantil. Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/combate-ao-trabalho-infantil>. Acesso em: 9 jul. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Portaria GP nº 013, 08 de janeiro de 2014**. Disponível em: Portaria_GP_013.2014_alterada_em_parte_pela_Po%20.pdf. Acesso em: 8 jul. 2023.

UNICEF BRASIL. Há 32 milhões de crianças e adolescentes na pobreza no Brasil, alerta UNICEF. **Comunicado de imprensa**, 14 fev. 2023. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/ha-32-milhoes-de-criancas-e-adolescentes-na-pobreza-no-brasil-alerta-unicef>. Acesso em: 26 abr. 2023.

RECEBIDO EM: 09/07/2023

APROVADO EM: 19/09/2023



JURISPRUDÊNCIA

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Resoluções

RESOLUÇÃO Nº 508, DE 22 DE JUNHO DE 2023.

Dispõe sobre a instalação de Pontos de Inclusão Digital (PID) pelo Poder Judiciário.
DJe/CNJ nº 142/2023, de 27 de junho de 2023, p. 2-4.

RESOLUÇÃO Nº 512, DE 30 DE JUNHO DE 2023.

Dispõe sobre a reserva aos indígenas, no âmbito do Poder Judiciário, de ao menos 3% (três por cento), das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na Magistratura.
DJe/CNJ nº 183/2023, de 15 de agosto de 2023, p. 2-4.

RESOLUÇÃO Nº 514, DE 2 DE AGOSTO DE 2023.

Atualiza a Resolução CNJ n. 327/2020, que disciplina a requisição de precatórios em face da Fazenda Pública Federal pelos Tribunais de Justiça.
DJe/CNJ nº 183/2023, de 15 de agosto de 2023, p. 4-6.

RESOLUÇÃO Nº 518, DE 31 DE AGOSTO DE 2023.

Altera a Resolução CNJ n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
DJe/CNJ nº 206/2023, de 1º de setembro de 2023, p. 6-22.

RESOLUÇÃO Nº 520, DE 18 DE SETEMBRO DE 2023.

Dispõe sobre a Política Judiciária sobre Pessoas Idosas e suas interseccionalidades.
DJe/CNJ nº 221, de 19 de setembro de 2023, p. 2-5.

RESOLUÇÃO Nº 525, DE 27 DE SETEMBRO DE 2023.

Altera a Resolução CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau.
DJe/CNJ nº 229/2023, de 27 de setembro de 2023, p. 7-9.

Recomendações

RECOMENDAÇÃO Nº 140, DE 21 DE AGOSTO DE 2023.

Recomenda e regulamenta a adoção de métodos de resolução consensual de conflitos pela Administração Pública dos órgãos do Poder Judiciário em controvérsias oriundas de contratos administrativos.
DJe/CNJ n. 194/2023, de 23 de agosto de 2023, p. 2-3.

RECOMENDAÇÃO Nº 141, DE 10 DE JULHO DE 2023.

Recomenda e regulamenta parâmetros a serem adotados pelo(a) Magistrado(a) no momento de fixar os honorários do(a) administrador(a) judicial, em processos recuperacionais e em processos falimentares.

DJe/CNJ nº 171/2023, de 1º de agosto de 2023, p. 4-6.

RECOMENDAÇÃO Nº 142, DE 25 DE AGOSTO DE 2023.

Recomenda aos Tribunais e aos(às) Magistrados(as) a adoção de medidas junto ao Poder Executivo dos Estados e do Distrito Federal para fomentar a inclusão de previsão orçamentária destinada à implementação da Política Nacional de Alternativas Penais e da Política de Atenção às Pessoas Egressas do Sistema Prisional em seus instrumentos de planejamento e orçamento.

DJe/CNJ nº 206/2023, de 1º de setembro de 2023, p. 2-3.

RECOMENDAÇÃO Nº 143, DE 25 DE AGOSTO DE 2023.

Altera a Recomendação CNJ n. 134/2022, que dispõe sobre o tratamento dos precedentes no Direito brasileiro e a relevância dos precedentes judiciais para a promoção da segurança jurídica, da estabilidade e do ambiente de negócios no Brasil.

DJe/CNJ nº 206/2023, de 1º de setembro de 2023, p. 3-4.

RECOMENDAÇÃO Nº 144, DE 25 DE AGOSTO DE 2023.

Recomenda aos Tribunais que implementem o uso da linguagem simples nas comunicações e atos que editem.

DJe/CNJ nº 206/2023, de 1º de setembro de 2023, p. 4-5.

RECOMENDAÇÃO Nº 145, DE 27 DE SETEMBRO DE 2023.

Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento de Ações Ambientais” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.

DJe/CNJ nº 229/2023, de 27 de setembro de 2023, p. 9-10.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHOResoluções**RESOLUÇÃO CSJT Nº 360, DE 25 DE AGOSTO DE 2023.**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e dá outras providências.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3797, p. 10-17, 29 ago. 2023.

Recomendações**RECOMENDAÇÃO CONJUNTA TST.CSJT.GP. Nº 26/2022.
REVOGADA pelo ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 83, DE 8 DE
NOVEMBRO DE 2022.**

Recomenda a observância da prioridade legal de tramitação dos processos cujo crédito deva ser satisfeito no âmbito do Juízo da Recuperação Judicial ou Falência, bem como a prevalência do que foi estabelecido e aprovado na recuperação judicial e a celeridade na expedição das certidões de crédito, de que trata o art. 9º da Lei Federal nº 11.101/2005 - Lei da Recuperação Judicial e Falências e dá outras providências.

Atos Conjuntos - TST e CSJT**ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 83, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2022.**

Revoga a Recomendação Conjunta TST.CSJT.GP nº 26, de 11 de outubro de 2022.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3595, p. 1, 9 nov. 2022.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 72, DE 23 DE OUTUBRO DE 2023.

Dispõe sobre a difusão, no âmbito da Justiça do Trabalho, dos direitos fundamentais e dos direitos humanos, especialmente os referentes a mulheres, crianças, adolescentes e idosos.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3835, p. 2, 24 out. 2023.

Atos Conjuntos - CSJT, GVP e CONAPROC**ATO CSJT.GVP.CONAPROC Nº 1, DE 22 DE AGOSTO DE 2023.*
(Republicação)**

Regulamenta o Cadastro de Mediadores e Conciliadores da Justiça do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3793, p. 1-3, 23 ago. 2023. Republicação 1.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHOOrientações Jurisprudenciais**OJ-SDI1-394 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DAS
HORAS EXTRAS. REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DÉCIMO
TERCEIRO SALÁRIO, AVISO PRÉVIO E DEPÓSITOS DO FGTS.**

(nova redação - IncJulgRREmbRep-10169-57.2013.5.05.0024, Tribunal Pleno, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 31/03/2023)

I - A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de “bis in

idem” por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS;

II - O item I será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20/3/2023.

Atos - Presidência TST - SEGJUD

ATO SEGJUD.GP Nº 414, DE 12 DE JULHO DE 2023.

Divulga os novos valores referentes aos limites de depósito recursal previstos no artigo 899 da CLT.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3764, p. 39-40, 13 jul. 2023.

Provimentos - Corregedoria-Geral da JT

PROVIMENTO Nº 3/GCGJT, DE 24 DE AGOSTO DE 2023. (REVOGADO)

Altera os arts. 66 e 67 e acrescenta o art. 66-A à Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3794, p. 21-22, 24 ago. 2023.

PROVIMENTO Nº 4/GCGJT, DE 26 DE SETEMBRO DE 2023

Atualiza a Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3816, p. 38-64, 26 set. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Resoluções

RESOLUÇÃO TRT8 Nº 066, DE 15 DE JUNHO DE 2023.

Institui o Núcleo de Gestão de Precatórios 4.0 como Núcleo de Justiça 4.0 no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Divulgada no DEJT8 de 19/06/2023.

RESOLUÇÃO TRT8 Nº 067, DE 15 DE JUNHO DE 2023.

Institui o Primeiro Núcleo de Apoio à Conciliação 4.0 no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Divulgada no DEJT8 de 19/06/2023.

RESOLUÇÃO TRT8 Nº 068, DE 15 DE JUNHO DE 2023.

Institui o Segundo Núcleo de Apoio à Conciliação 4.0 no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Divulgada no DEJT8 de 19/06/2023.

RESOLUÇÃO TRT8 Nº 069, DE 15 DE JUNHO DE 2023.

Institui o Terceiro Núcleo de Apoio à Conciliação 4.0 no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Divulgada no DEJT8 de 19/06/2023.

RESOLUÇÃO TRT8 Nº 074, DE 07 DE AGOSTO DE 2023.

Altera a Resolução nº 66/2021 que implementa, no âmbito TRT8, a Política Judiciária Nacional de Tratamento das Disputas de interesse trabalhistas e dispõe sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Divulgada no DEJT8 de 08/08/2023.

RESOLUÇÃO TRT8 Nº 081, DE 07 DE AGOSTO DE 2023.

Referenda os termos da Portaria PRESI n.º 692, de 30 de junho de 2023.

PORTARIA PRESI N.º 692 DE 30 DE JUNHO DE 2023

Institui o Núcleo de Pesquisa Patrimonial 4.0 no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Divulgada no DEJT8 de 08/08/2023.

RESOLUÇÃO TRT8 Nº 088, DE 4 DE SETEMBRO DE 2023.

Mantém a convocação da Excelentíssima Senhora Doutora GEORGIA LIMA PITMAN, Juíza do Trabalho, Titular da MM. 18ª Vara do Trabalho de Belém, para compor o *quorum* de julgamento da Egrégia Segunda Turma e Egrégia Seção Especializada I do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Divulgada no DEJT8 de 06/09/2023.

RESOLUÇÃO TRT8 Nº 089, DE 2 DE OUTUBRO DE 2023.

Mantém a convocação das Excelentíssimas Juízas do Trabalho Georgia Lima Pitman e Claudine Teixeira da Silva Rodrigues até o dia 02 de outubro de 2023.

Divulgada no DEJT8 de 03/10/2023.

RESOLUÇÃO TRT8 Nº 097, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2023.

ESTABELECE a jurisdição das Varas do Trabalho que compõem o E. Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Divulgada no DEJT8 de 09/11/2023.

RESOLUÇÃO TRT8 Nº 099, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2023.

Referenda os termos da Portaria Conjunta PRESI/CR nº 012, de 05 de outubro de 2023.

PORTARIA CONJUNTA PRESI/CR Nº 12, DE 5 DE OUTUBRO DE 2023

Dispõe sobre os procedimentos para a apresentação de arquivos de áudios e vídeos para instruir processo judicial eletrônico (PJe) e dá outras providências.

Divulgada no DEJT8 de 09/11/2023.

Atos e Emendas Regimentais**EMENDA REGIMENTAL Nº 023, DE 7 DE AGOSTO DE 2023.**

Altera a redação do artigo 294 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Divulgada no DEJT8 de 08/08/2023.

EMENDA REGIMENTAL Nº 024, DE 7 DE AGOSTO DE 2023.

Altera a redação dos artigos 162, IV e § 3º, 164-A, §§ 4º e 7º, 164-D, parágrafo único, 164-F, § 1º, 164-G, § 3º e 164-J, II do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Divulgada no DEJT8 de 08/08/2023.

EMENDA REGIMENTAL Nº 025, DE 4 DE SETEMBRO DE 2023.

Altera a redação do inciso IV do art. 122 e do inciso III, § 2º, do art. 133-A do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Divulgada no DEJT8 de 06/09/2023.

ATO REGIMENTAL Nº 019, DE 4 DE SETEMBRO DE 2023.

Acrescenta as alíneas “a”, “b” e “c” ao III do § 2º do art. 133-A e os incisos VI, VII e VIII ao mesmo art. do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Divulgado no DEJT8 de 06/09/2023.

ATO REGIMENTAL Nº 020, DE 2 DE OUTUBRO DE 2023.

Acrescenta o § 5º ao art. 79-A do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Divulgada no DEJT8 de 03/10/2023.

EMENDA REGIMENTAL Nº 026, DE 2 DE OUTUBRO DE 2023.

Altera a redação do caput do art. 78 e seu § 1º e do caput do art. 79-A do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Divulgada no DEJT8 de 03/10/2023.

Atos Conjuntos - Presidência e Corregedoria Regional**ATO CONJUNTO PRESI/CR Nº 005, DE 13 DE JULHO DE 2023.**

Altera a Resolução TRT8 nº 004/2023 que referenda os termos do Ato Conjunto PRESI/CR nº 001/2023.

DEJT8 nº 3764/2023 - quinta-feira, 13 de julho de 2023.

Recomendações - Corregedoria Regional**RECOMENDAÇÃO CR Nº 006, DE 12 DE JULHO DE 2023.**

RECOMENDA a todos os Juízes e Juízas do Trabalho que seja feito o lançamento do movimento de homologada a transação nos processos centralizados em que houve acordo no processo centralizador para o pagamento dos créditos trabalhistas, nos termos indicados pela Corregedoria Regional.

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

**ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO TRABALHADOR.
INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAL E MATERIAL. DEVER DE
INDENIZAR. / RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE
PÚBLICO. TOMADOR DOS SERVIÇOS.**

PROCESSO nº 0000443-02.2022.5.08.0011 (ROT)

RELATORA: Juíza do Trabalho Convocada GEORGIA LIMA PITMAN

RECORRENTE: THAYS NICOLLY VIEIRA BRITO
Advogado: Fabio Roberto Pontes de Lima
Advogado: Wychthor Thyago Calado Vieira
NOPRAGAS CONTROLE AMBIENTAL LTDA
Advogado: Erick Thiago da Costa Melo
ESTADO DO PARÁ
Advogado: Rafael Felgueiras Rolo

RECORRIDOS: OS MESMOS

**ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO
TRABALHADOR. INDENIZAÇÕES POR DANOS
MORAL E MATERIAL. DEVER DE INDENIZAR.**

Presentes todos os elementos ensejadores do dever de reparação (dano sofrido em face da morte do empregado, culpa do agente causador do dano e nexo de causalidade), a reclamada deve indenizar a parte autora (filha menor do *de cuius*) pelos danos morais e materiais verificados, decorrentes do falecimento do trabalhador. **Recurso da primeira reclamada a que se nega provimento, no particular.**

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. TOMADOR DOS SERVIÇOS. A decisão vinculante do Supremo Tribunal Federal impede a responsabilidade automática do ente público que terceiriza seus serviços, mas não a afasta quando a prova dos autos demonstra a culpa *in vigilando*, o que ocorre no presente caso. **Recurso do ente público desprovido.**

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recursos ordinários, oriundos da **MM. 11ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes as acima identificadas.
OMISSIS.

2.FUNDAMENTAÇÃO

Conheço dos recursos opostos, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade exigidos em lei. Contrarrazões em ordem.

2.2.Mérito

2.2.1.Do pedido de revogação do benefício da justiça gratuita concedido à reclamada NOPRAGAS CONTROLE AMBIENTAL LTDA. (recurso da reclamante)

A parte autora insurge-se contra o deferimento, em favor da reclamada NOPRAGAS CONTROLE AMBIENTAL LTDA., dos benefícios da justiça gratuita.

Aduz que a referida empresa possui plena capacidade financeira de arcar com os custos do processos, pelo que requer a revogação do benefício.

Analiso.

O d. Juízo *a quo* decidiu, no tópico:

(...)

Por seu lado, a primeira reclamada também pediu o benefício da justiça gratuita, alegando que passa por sérias dificuldades financeiras, ainda não tendo se recuperado dos efeitos negativos da pandemia do Coronavírus, com a suspensão das atividades nos sucessivos lockdowns.

Alega ser empresa de pequeno porte e não tem recebido valores que o Estado do Pará lhe deve em razão de prestações de serviços ao HEMOPA, por isso, tem sido obrigada a cobrar judicialmente os valores, conforme processos nº 0826543-78.2021.8.14.0301, 0823258-77.2021.8.140301 e 0824924-16.2021.8.14.0301.

E acrescenta que, para se manter na atividade, precisou obter financiamento de R\$ 100.00,00 (cem mil reais) por meio do Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (PRONAMPE) e outro de R\$160.000,00 (cento e sessenta mil reais), ambos para tentar fazer com que a empresa permanecesse em funcionamento.

E juntou uma declaração de hipossuficiência de pessoa jurídica (ID. 287b50d).

Analiso e decido.

Os contratos de prestação de serviços juntados comprovam que a reclamada é uma Empresa de capital LTDA de Pequeno Porte.

A primeira reclamada também comprova os empréstimos - documentos estão inseridos no corpo da contestação respectiva - para saldar compromissos e manter o mínimo de funcionamento.

Com base no § 4º do Art. 790 da CLT, defere-se em caráter excepcional o benefício da justiça gratuita à primeira reclamada.

Fica isenta do recolhimento das custas de 2% sobre o valor da condenação e do pagamento dos honorários de sucumbência da parte contrária (advogada da autora) com base na decisão na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) nº 5766, do E. STF.

Tenho mantido entendimento no sentido de que, apenas em casos excepcionais, pode-se admitir a concessão do benefício da justiça gratuita às pessoas jurídicas, devendo, para tanto, restar demonstrada de modo consistente e indubitosa a impossibilidade de

a parte arcar com as despesas do processo, consoante item II da súmula nº 463 do TST, e considerando que, segundo o artigo 99, § 3º, do CPC, milita exclusivamente em favor da pessoa natural a presunção de veracidade da alegação de que apresenta insuficiência financeira, portanto, cabe às pessoas jurídicas a prova efetiva do fato alegado para que possam gozar dos mesmos benefícios extensíveis às pessoas naturais.

Para tanto, é necessário que seja demonstrada de forma consistente pela pessoa jurídica a efetiva impossibilidade de arcar com os encargos processuais sem prejuízo de seu funcionamento, e, no presente caso, como isso já foi devidamente analisado pelo Juízo *a quo*, que entendeu, como relatado mais acima, que a parte ré conseguiu demonstrar sua insuficiência econômica, mediante a comprovação de empréstimos voltados a saldar compromissos e para manter o mínimo de funcionamento, sem que a parte autora tenha trazido aos autos comprovação em sentido contrário ao que foi alegado pela parte reclamada e acolhido pelo Juízo de 1º Grau, inclusive em atenção ao que dispõe o artigo 100 do CPC, não vejo como revogar o benefício concedido à reclamada, motivo pelo qual **nego provimento ao recurso** da parte autora neste tópico.

2.2.2. Do acidente de trabalho. Do evento morte. Da responsabilidade da reclamada. Das indenizações por danos moral e material (análise conjunta dos apelos da autora e da reclamada Nopragas Controle Ambiental Ltda)

Trata-se de ação ajuizada pela reclamante, menor de idade, representada por sua genitora, requerendo indenização por danos morais e materiais em decorrência da morte do pai, o trabalhador Christian Leal Brito, empregado da reclamada Nopragas Controle Ambiental Ltda.

A reclamada não se conforma com a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais e materiais.

Aduz que, “no dia 26/03/2022, os senhores Christian Leal Brito e Kleber Pantoja da Cruz, funcionários da empresa Nopragas LTDA, foram encaminhados para realizar o serviço de higienização e desinfecção dos reservatórios prediais de água (caixas d’águas) do prédio sede do Ministério Público do Estado do Pará, localizado na rua João Diogo, nº 100, bairro da Cidade Velha, em Belém/PA. No referido dia, os trabalhadores, já habituados ao serviço, chegaram no local e subiram para os reservatórios de água, abrindo o tubo de limpeza para esvaziar a caixa d’água, a fim de que quando estivesse seca, pudessem iniciar a higienização” (ID nº 3f95cb9, fls. 470).

Diz que, “no momento em que os funcionários da empresa realizavam a secagem dos reservatórios, duas pessoas, que não se identificaram aos trabalhadores, informaram que o subsolo do prédio, onde fica localizado o estacionamento e os fossos dos elevadores, estava alagado por conta de problemas técnicos do prédio para escoar a água advinda da secagem das caixas d’água, e que estes deveriam interromper o serviço e descer imediatamente. Após este primeiro momento, os trabalhadores da empresa desceram do reservatório e foram até o jardim do edifício, local em que avistaram um servidor público do MPPA, que se identificou como Sr. Monteiro (AGLAILDO MONTEIRO MAIA, CPF: 490.731.842-15), consertando a bomba do sistema hidráulico do prédio, pois estava quebrada e em razão disto, não fez a sucção da água escoada dos reservatórios, ocasionando o alagamento do subsolo e dos fossos dos elevadores. Ao encontrarem o Sr. Monteiro, este, no uso de suas atribuições de manutenção do prédio, ordenou que os trabalhadores da empresa entrassem nos fossos

dos elevadores para retirar a água proveniente do alagamento, ocasionado por problemas do próprio prédio e seu sistema de escoamento de água, que não havia funcionado” (ID nº 3f95cb9, fls. 471).

Afirma que “o trabalhador Kleber disse a Christian que: ‘não deveriam fazer este serviço, pois era muito perigoso’, contudo, Christian respondeu dizendo que ‘ele era muito medroso’ (TEXTUAIS), tomando a decisão de entrar no fosso do elevador apesar de ter sido advertido por seu companheiro de trabalho que não deveriam fazer isto. Ao chegarem no subsolo, onde ficam localizadas a garagem e os fossos dos elevadores, os funcionários da empresa perceberam que um dos elevadores constava com a placa sinalizadora de ‘em manutenção’, sendo mais um sinal de perigo, alertando que os trabalhadores não deveriam entrar naquele local, porém, mesmo com a advertência da placa, assumiram o perigo e continuaram” (ID nº 3f95cb9, fls. 471).

Argumenta que “os trabalhadores Christian e Kleber entraram nos fossos dos elevadores sem atender às determinações expressas da empresa, que sempre reforçava em diálogos de segurança que, diante da menor percepção de perigo, o funcionário deveria paralisar o serviço e a empresa deveria ser comunicada. Ao invés disso, decidiram, influenciados pelo servidor do MPPA, entrar no fosso do elevador para escoar a água acumulada em razão de defeito no sistema de escoamento do prédio” (ID nº 3f95cb9, fls. 472).

Narra que, “mesmo após a retirada da maior parte da água, Christian se dirigiu ao fosso do elevador que estava em manutenção, ocasião em que verificou que ainda estava com alguns centímetros de água. Christian, sozinho, decidiu descer novamente para o fosso do elevador que estava em manutenção, momento em que o elevador despencou e atingiu o trabalhador, o levando a óbito instantaneamente” (ID. 3F95cb9, fls. 472).

Diante dos fatos relatados, a empresa sustenta a culpa exclusiva da vítima e que o evento que ceifou a vida do empregado não possui conexão com a empresa, pois o trabalhador teria sido encaminhado para a realização de serviço de limpeza e desinfecção das caixas d’água, e não para a secagem do fosso do elevador.

Caso mantida a condenação ao pagamento de indenização por dano material, aduz que ela deve ser exclusivamente complementar ao valor que será pago pela Previdência em pensão por morte, bem como sustenta que “não foram adotados critérios redutores objetivos, dos quais sem eles geram condenações insustentáveis, capazes de fechar a reclamada” (ID nº 3f95cb9, fls. 486).

Também requer, caso mantida a referida condenação, que seja “aplicado o redutor de 30% no caso do pagamento do dano material em parcela única e sendo mantido a culpa concorrente, que seja aplicado a redução entre 25% até 50% do valor da condenação”, bem como pede a dedução de “1/3 correspondente às despesas pessoais do próprio empregado, considerando que 2/3 da remuneração do empregado falecido era destinada à família” (ID nº 3f95cb9, fls. 490).

A parte reclamante, ao recorrer, argumenta que “o requisito subjetivo que se identificou nos autos, porquanto pela ausência de supervisor, autorização de terceiros na direção dos serviços e falta de vigilância na execução dos serviços de seus empregados, a 1ª reclamada atrai ainda a culpa consciente pois assumiu o risco do resultado, mesmo que de maneira culposa, atraindo, portanto a responsabilidade civil e dever de indenizar” (ID nº 877f0ce, fls. 501).

Requer a majoração da indenização por dano moral deferida, o deferimento de indenização por dano moral diretamente em favor do *de cujus*, e, em relação ao dano material, que seja contabilizada projeção de vida do *de cujus* conforme tábua do IBGE, na condição de multiplicador da indenização.

Analiso.

Na inicial consta que “o pai da autora, ex-empregado da reclamada e prestador de serviços, foi admitido em 03 de dezembro de 2018 para exercer a função Auxiliar de Controle Ambiental, recebendo salário de R\$1.758,40. No dia 26/03/2022, o de cujus estava executando serviços habituais na sede do Ministério Público do Estado do Pará quando foi enviado por um encarregado daquele Órgão para verificar um vazamento na parte inferior ao elevador. Neste momento, o elevador foi acionado e este foi esmagado pelo choque mecânico do elevador, sofrendo politraumatismo e evoluindo rapidamente a óbito” (ID nº 48bcf00, fls. 5).

A reclamante ali sustentou que não se pode afirmar que existia ambiente de trabalho seguro, e que a saúde do trabalhador não era objeto de fiscalização ou preocupação por parte da reclamada.

Disse que tudo o que foi descrito nos autos resulta na responsabilização do empregador, nos termos do artigo 186 do Código Civil.

Requeru pagamento de dano moral diretamente ao falecido (R\$ 300.000,00), bem como à filha (R\$ 500.000,00).

Em relação ao dano material, requereu indenização, a ser paga em uma única parcela, no valor de R\$ 959.523,71 (novecentos e cinquenta e nove mil, quinhentos e vinte e três reais e setenta e um centavos).

Aduziu que, “à época dos fatos, a renda da vítima era de R\$1.758,40 e considerando-se que a vítima era o chefe da família, toda sua renda era utilizada para as despesas dos, autores, sendo que a fonte de renda cessou de forma fatal e abrupta em razão da perda do esposo, que à época do acidente contava com 35 anos de idade. Sendo assim, necessária a condenação da reclamada no pagamento de pensão mensal aos postulantes, no valor da remuneração, devidamente corrigida e atualizada, até a data da expectativa de vida prevista para o de cujus pelo IBGE, a qual, segundo senso de 2019 é de 73,1 anos para o homem” (ID nº 48bcf00, fls. 15).

Ao contestar, a reclamada Nopragas Controle Ambiental Ltda sustentou “que se o Sr. Christian e o Kleber tivessem seguido os protocolos de segurança da empresa, do qual são claros, e repassados diariamente pelo supervisor e em todos os cursos realizados pelos funcionários inclusive nos diálogos de segurança, que definem que em qualquer situação de perigo o serviço deve ser interrompido e informado a empresa, este acidente jamais teria acontecido” (ID nº 25508c1, fls. 188).

Afirmou, também, que, “conforme relatos do trabalhador Kleber (...) Christian era irredutível e queria cumprir com as ordens do servidor do MPPA”, bem como que “sua vontade de ajudar a qualquer custo, o levou a decisão fatal de ignorar os protocolos de segurança da empresa (interromper o serviço em sinal de perigo e informar a reclamada) e obedecer ao servidor público do MPPA, que vestido com a roupa de um dos Órgãos mais importantes deste estado, ordenou, por preguiça e superioridade, que os trabalhadores terceirizados entrassem no fosso do elevador para resolver um problema decorrente de falhas do próprio prédio, que é extremamente antigo e possui um sistema de escoamento de água deficiente” (ID nº 25508c1, fls. 188-189).

A empresa, portanto, defendeu a tese de culpa exclusiva da vítima, e, subsidiariamente, a existência de culpa concorrente do empregado falecido.

O ente público, por sua vez, ao contestar, argumentou que, conforme informações do Ministério Público do Estado do Pará - MPPA, por meio do fiscal do Contrato nº 68/2020-MP/PA, firmado com a empresa Nopragas Controle Ambiental Ltda, não houve nenhuma solicitação de servidor do MPPA para que o *de cujus* adentrasse no fosso do elevador, e que, então, não houve a prática de ato danoso em detrimento da autora, e, por isso, não deve ser responsabilizado a pagar pela reparação de nenhum dano.

Vejamus a prova oral colhida na ata de audiência de ID nº 6f8aec7 (textos sem destaques no original):

DEPOIMENTO DO SÓCIO-PROPRIETÁRIO DA RECLAMADA:

“que o trabalhador, no dia do evento, foi encaminhado a sede do ministério público para realizar o serviço de higienização do reservatório de água, especificamente a caixa d água; que na ocasião o trabalhador não estava acompanhado de um supervisor da reclamada, mas de um outro funcionário; que o trabalhador que faleceu não tinha curso de operação em elevadores; (...) que é costume a 1ª reclamada prestar serviços ao Ministério Público do Estado; que esses serviços ao MP, pela 1ª reclamada, são realizados mediante contratos específicos; que não sabe dizer se os empregados da 1ª reclamada, para execução dos serviços, recebem ordens do Ministério Público do Estado, mas é possível que na execução dos serviços, eles recebem alguma ordem do MPE; que existe um protocolo de segurança, que caso a ordem de serviço pelo MPE represente risco a segurança, e se identificado o risco, o trabalhador deve parar imediatamente o serviço e entrar em contato com a empresa a qual é empregado; e que, caso a ordem do MPE seja para a execução de uma tarefa que não é a previamente determinada, o trabalhador não deve fazer, executar, mas entrar em contato com a empresa; Sem mais perguntas. **AO JUÍZO, RESPONDEU:** que o acidente ocorreu quando o trabalhador estava no fosso do elevador; que pelas informações que a gente teve ele estava fazendo o esgotamento de água que tinha caído para o fosso do elevador; que o acidente ocorreu por volta das 11h horas da manhã de 20/03/2022, conforme a gente viu no relatório do IML; que indagado se, enquanto estava sendo feito o esgotamento da água do fosso do elevador, se havia uma placa de aviso ou cone de impedimento para não usar o elevador, responde que viu no relatório do IML tinha uma placa de manutenção em um dos elevadores e o outro estava com a porta aberta; que a placa de não utilização era referente ao elevador número 1, onde ocorreu o acidente; que também soube disso através do depoimento do Srº Kleber Pantoja, funcionário da empresa, que estava no dia trabalhando; que indagado quem acionou o botão do elevador, responde que não pode afirmar se alguém acionou, pois provavelmente alguém no andar acima pode ter acionado o elevador; que então o elevador baixou e esmagou o trabalhador no fosso; que o esvaziamento da água do fosso estava sendo feito com uma bomba de sucção da 1ª reclamada; que o trabalhador foi naquele dia fazer o trabalho

de limpeza da água da caixa d'água e diz que para isso também é usada a bomba de sucção; que foi a Sr^a Raissa Brito, funcionária da 1^a reclamada, que fez a escala de serviço para o senhor Cristian (trabalhador falecido) e o Kleber irem fazer o trabalho naquele dia no MPE; **que, de acordo com o senhor Kleber, a ordem para fazer o esvaziamento da água do fosso do elevador foi dada pelo senhor Monteiro, funcionário do MPE**; que houve um contrato escrito entre a 1^a reclamada e o MPE para prestação dos serviços, para, exclusivamente, fazer a limpeza de cisternas e caixa d'água; **Observação do juiz:** os advogados das partes e o procurador do estado informam que esse contrato de prestação de serviços foi juntado no ID 3e141fb, cujo objeto está na página 06 até a 15 e a última página está no ID 49216fa. **Continua o depoimento:** que diz que sua empresa não é especializada em fazer esgotamento de água em fossos de elevadores, que sua empresa nunca fez esse tipo de serviço; que o senhor Cristian era empregado da 1^a reclamada há mais de 3 anos e, salvo engano, ele tinha 37 anos; que o salário dele era em torno de 1800 reais por mês em média; que o grau de escolaridade dele era o segundo grau, mas não sabe se era completo; que ele deixou declarada como dependente uma filha (THAYS NICOLLY VIEIRA BRITO) e que o trabalhador tinha uma união estável com uma outra pessoa que não é a ora representante da menor nesta reclamação trabalhista; (...).

DEPOIMENTO DA REPRESENTANTE DA MENOR

“que a 1^a reclamada auxiliou nas despesas funerárias; que recebeu um seguro de vida em razão do falecimento do trabalhador e que não se recorda o valor, mas o valor foi dividido com a atual mulher que ele vivia; que a minha filha ficou um valor de 16 mil reais desse seguro; (...) que desde os 4 anos de idade da minha filha Nicoly eu já não vivia com o Cristian Leal Brito (trabalhador falecido); que minha filha tem, atualmente, 13 anos; que quando ocorreu o acidente em março ela ainda tinha 12 anos, mas completou 13 anos no mês de maio de 2022; que depois que se separou do senhor Cristian passou a conviver com outra pessoa; que passou a conviver com outra pessoa aos 7 anos de idade de sua filha Nicolly, mas alega que atualmente não mais convive com essa pessoa, Sr^o Vanderson; que a separação com o senhor Vanderson ocorreu em 2019; que o senhor Cristian tinha o segundo grau completo, mas não sabe o colégio que ele concluiu; que depois da minha separação com o Cristian ele passou a conviver com a Sr^a Paula, mas não sabe o sobrenome; e que com esta ele não teve filhos; que não sabe a data em que o senhor Cristian passou a conviver com a senhora Paula; que a Nicoly, depois da minha separação, desde os 4 anos de idade passou a viver com o pai; que nesta gestão do atual prefeito de de São João da Ponta, foi contratada como funcionária pública, num contrato temporário, ganhando 1200 reais por mês; que não sabe como ocorreu de fato o acidente; que soube do acidente através de uma ligação da mãe dele; (...).”

DEPOIMENTO DO DOUTO PROCURADOR DO ESTADO DO PARÁ:

“que já existe nos autos que o MPE não deu ordens aos empregados da 1ª reclamada; que não tem conhecimento se a água do fosso do elevador vazou da caixa d’água; que não sabe se os elevadores, por ocasião do acidente, estavam interditados; que a 1ª reclamada não realiza serviços de limpeza e conservação de elevadores para o MPE, inclusive interpreta que a pergunta feita é inútil e desnecessária, pois há nos autos o contrato da ThyssenKrupp (ID 49216fa a partir da página 11); (...)

(...) que a água do fosso do elevador cai pelo telhado, desce por uma tubulação, até um determinado fosso que existe no 1º piso, que não cai diretamente para o fosso do elevador; que a água provavelmente foi para o fosso do elevador, pois provavelmente a bomba de sucção do MPE entrou em colapso e não conseguiu jogar a água para o nível da rua e a água correu para o fosso do elevador.”

DEPOIMENTO DA TESTEMUNHA DA 1ª RECLAMADA, KLEBER PANTOJA DA CRUZ:

“que o supervisor do serviço no dia do acidente era o Cristian, o trabalhador que faleceu; que fora com o objetivo de fazer a higienização da caixa d’água; que havia uma ordem específica no papel para fazer apenas este serviço; que não sabe a profundidade do fosso e que a água dentro do fosso batia até o joelho; **que o 1º serviço que o depoente e o senhor Cristian fizeram naquele dia foi a higienização da caixa d’água e que depois foram chamados pelo senhor Monteiro (servidor do MPE) para o esvaziamento da água do fosso do elevador 2; que primeiro secaram a água do fosso do elevador 2 e depois, quando o senhor Cristian foi secar a água do elevador 1 ocorreu o acidente;** que ninguém apertou o botão do elevador, que o elevador desabou em cima do Cristian; que indagado onde estava no exato momento em que ocorreu o acidente, responde que estava na parte de fora no subsolo, mas na frente do elevador; que indagado sobre quem acionou o botão do elevador, responde que ele simplesmente desabou; indagado sobre como sabe se ninguém acionou o botão do elevador, uma vez que o elevador veio do 1º piso, responde que não sabe; que a placa de elevador interditado estava no subsolo do elevador número 1, onde ocorreu o acidente; que não sabe dizer se no 1º piso havia placa do elevador 1 estar interditado, pois eu estava no subsolo. Sem mais perguntas. (...) que não é parente em qualquer grau da Senhora Ana Cristina Lobato. **Observação do juiz:** o advogado da reclamante informa que essa senhora é parente da 1ª testemunha JORGE LUIZ PANTOJA LOBATO, que fora dispensada pelo advogado da 1ª reclamada. **Continua o depoimento:** que minha função na 1ª reclamada é auxiliar de controle ambiental; que a função do senhor Cristian era auxiliar de controle ambiental; **que a água que estava no fosso dos elevadores vazou da caixa d’água;** O advogado da representante da menor deseja perguntar se a testemunha tem conhecimento técnico para fazer manutenção de elevadores. O

juízo faz ver ao douto advogado que a testemunha já declarou qual era a sua função e que não fazia manutenção técnica de elevador, mas esvaziando a água do fosso do elevador. O advogado registra o protesto. Mantido o indeferimento. **Continua o depoimento: que o depoente já tinha ido outras vezes ao MPE prestar serviços; que é normal funcionários do MPE darem ordens aos empregados da 1ª reclamada, pois são eles que acompanham os serviços;** que o senhor Jorge Lobato é o supervisor de serviços na reclamada; que as vezes, em outros serviços no MPE, o senhor Jorge Lobato esteve presente. Sem mais perguntas. (...) que quando o empregado identifica perigo no serviço a executar, a gente para o serviço e liga para empresa, comunicando o que aconteceu e a empresa manda o supervisor ver o que aconteceu e marca outra data para realização do serviço; que diz que falou para o senhor Cristian que era perigoso realizar aquele serviço e ele me chamou de medroso; (...) que não fazemos serviços que estão fora da ordem de serviços; **que quem deu a ordem para fazer o esgotamento da água do fosso foi o senhor Monteiro e o Cristian ficou como supervisor naquele dia e o Cristian entendeu que era adequado realizar o serviço;** que o depoente e o senhor Cristian não solicitaram que desligassem o elevador; (...) que reafirma que a água estava dando no joelho no fosso do elevador e que desceu para realizar a tarefa no elevador 2.”

Da análise das provas produzidas, inclusive do que foi dito pelas partes e testemunhas ouvidas pelo juízo, entendo que não resta configurada a culpa concorrente, adequando-se a questão, antes, à culpa exclusiva do empregador (responsabilidade subjetiva).

Assim entendo pelo fato de que, ante a natureza gravíssima do acidente sofrido pelo empregado, é inaplicável a teoria do risco, tendo em vista a natureza da atividade exercida, que não pode, segundo entendo, ser compreendida como atividade de risco, denotando, assim, que a possibilidade de acidente é fato excepcional, dando azo à responsabilidade subjetiva.

Assim, necessário perquirir sobre a presença, no caso concreto, dos pressupostos da referida responsabilidade, e que são o dano, onexo causal e a culpa patronal.

Pois bem.

Nos termos do artigo 19 da Lei nº 8.213/91, “Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

No presente caso, é incontroversa a ocorrência do acidente de trabalho que levou o empregado a óbito, consoante Comunicação do Acidente do Trabalho juntada sob o ID nº 34bf5ce, certidão de óbito anexada sob o ID nº d66448c e declaração de óbito no ID nº 8fe6936, estando descrito na CAT que a morte do empregado decorreu de “aprisionamento em, sob ou entre objetos em movimento convergente”.

Há nexocausalidade na medida em que o episódio deu-se durante o trabalho, no desempenho de atividades por parte do empregado.

A culpa patronal exsurge ampla e cabalmente demonstrada, sem que se possa cogitar de culpa concorrente da vítima.

Para chegar a essa conclusão, é fundamental ressaltar que, ao contestar, a reclamada Nopragas afirmou que um servidor do Ministério Público do Pará teria ordenado que os empregados da empresa entrassem nos fossos dos elevadores para retirar a água proveniente do alagamento.

No mesmo sentido é o depoimento do Sr. Kleber, testemunha arrolada pela referida reclamada, empregado da empresa que acompanhava o falecido no dia do ocorrido, quando declarou que “foram chamados pelo senhor Monteiro - servidor do MPE - para o esvaziamento da água do fosso do elevador 2”.

A referida testemunha disse, ainda, que “já tinha ido outras vezes ao MPE prestar serviços; que é normal funcionários do MPE darem ordens aos empregados da 1ª reclamada, pois são eles que acompanham os serviços”.

Tenho por suficientemente provado que a ordem para que os empregados da reclamada Nopragas adentrassem no fosso dos elevadores partiu de um servidor do Ministério Público, até pelo fato de, como observado na sentença recorrida, não ser crível que os dois trabalhadores, por conta própria, tenham decidido eles mesmos fazerem o esgotamento da água no fosso do elevador.

Ademais, o depoimento prestado pela testemunha arrolada pela empresa, no sentido de que era *normal* funcionários do tomador de serviços darem ordens aos trabalhadores da empregadora, enfraquece sobremaneira a narrativa da ré no sentido de que seus empregados, ao menor sinal de perigo, tinham ciência de que deveriam interromper o serviço.

Apesar de toda a retórica da empresa recorrente no sentido de que não teria concedido autorização para que seus funcionários entrassem no fosso do elevador, a verdade é que o empregado falecido, em evidente situação de vulnerabilidade no contexto laboral, haja vista o desequilíbrio natural que se verifica na relação contratual e em razão dela, cumpriu ordens de um servidor público do órgão tomador de serviços, o que, a partir do contexto fático-probatório, revelou-se como uma prática corriqueira na dinâmica estabelecida entre a prestadora e a tomadora de serviços.

Aliás, as declarações do proprietário da reclamada Nopragas militam em favor desse cenário e apontam para uma **conduta negligente** da empregadora em relação às normas de segurança a serem adotadas por seus empregados, afinal, ele admitiu ser “*possível que na execução dos serviços, eles recebam alguma ordem do MPE*”, de modo que perde relevância o fato de que os trabalhadores não teriam entrado em contato com a empregadora para saber se poderiam ou não executar aquela atividade, já que isso, ao que parece, era de conhecimento prévio por parte da ré.

No caso vertente, portanto, entendo descabido atribuir culpa ao empregado falecido pela tragédia que sobre ele se abateu.

Afigura-se desarrazoado cogitar que o trabalhador efetivamente pudesse recusar-se ao cumprimento de ordens de um supervisor da tomadora de serviços, que, dadas as circunstâncias do caso concreto, atuava como uma espécie atípica de superior hierárquico, pois, por ser uma prática corriqueira, os empregados muito provavelmente a intuía como conduta plenamente aceita e regular no seu contexto laboral, e, ainda, pelo fato de que a questão apresentada girava em torno do escoamento de água, portanto, também muito provavelmente relacionada com a atividade que o empregado falecido fora originalmente designado para realizar.

Evidencia-se, portanto, a inexigibilidade de conduta diversa por parte dos empregados da reclamada Nopragas em geral, o que afasta a hipótese de culpa concorrente do trabalhador.

Penso que entender no sentido de que o empregado falecido deveria ter oferecido algum tipo de resistência ou se recusado ao cumprimento da ordem do servidor do Ministério Público seria adotar uma postura interpretativa distorcida, que desconsidera as condições concretas dos sujeitos envolvidos nas relações contratuais e das relações de poder estabelecidas entre grupos sociais.

As decisões tomadas pelos empregados não raro precisam ser compreendidas dentro da realidade que experienciam na condição de integrantes de um grupo social historicamente precarizado e das eventuais consequências deletérias mediante a adoção de penalidades no caso de descumprimento de ordens superiores, em desfavor da continuidade regular da relação de emprego, fonte de sua subsistência, já que não são impermeáveis ao contexto geral que os cerca e geralmente partem da premissa de que devem cumprir as ordens que lhes são repassadas.

Não se pode perder de vista que a dinâmica laboral também é atravessada por hierarquias invisibilizadas que situam os sujeitos da relação em posições distintas, sendo, no caso dos empregados, a de subordinados ou subalternos, com pouca ou nenhuma condição real de influenciar e/ou alterar as dinâmicas nas quais atuam.

Logo, ao intérprete da lei cabe a compreensão da estratificação social e das estruturas de dominação que posicionam a larga maioria dos trabalhadores em permanente situação de subordinação, sem condições reais de autodeterminação, e, no caso concreto e contexto em que se inseria o *de cuius*, sem a possibilidade concreta de não cumprir a ordem que lhe fora dada de forma direta por servidor vinculado ao tomador dos serviços, sob pena, inclusive, de eventual punição por não cumprimento da determinação.

Assim é que, por todo o exposto, afasto a tese acerca da responsabilidade concorrente do trabalhador, entendendo **configurada a responsabilidade subjetiva e exclusiva do empregador**, bem como o dever de indenizar.

Dito isso, passo ao exame dos valores arbitrados a título de indenizações por danos moral e material.

O dano moral em questão é aquele indireto ou em *ricochete*, caracterizado quando o prejuízo moral atinge pessoa diversa da que sofrera diretamente o infortúnio, sendo a ação proposta em nome próprio pelos familiares do empregado falecido, já que tais pessoas também sentem os reflexos de uma lesão sofrida pela vítima.

O C. TST tem julgados que consideram, ao lado da competência desta Justiça para apreciar a matéria, a possibilidade do deferimento de tais danos, justificando-se o dano em ricochete pelo fato de que o falecimento do trabalhador indubitavelmente provoca prejuízo moral aos familiares, haja vista o natural sentimento de tristeza causado pela perda do ente querido e também pelos transtornos psicológicos, angústias e incertezas quanto às condições materiais que eram garantidas à família pelo trabalhador morto prematuramente, sendo devida a seus familiares uma reparação moral pelo empregador como reflexo de uma lesão sofrida pelo empregado.

Quanto ao tema, vejamos os seguintes julgados:

“DANO MORAL INDIRETO, REFLEXO OU EM RICOCHETE SOFRIDO POR FAMILIARES DO EMPREGADO. Há dano moral

indireto ou reflexo, ou dano em ricochete, quando uma terceira pessoa sente reflexos de uma lesão sofrida pela vítima imediata, no caso, o empregado. Ou seja, é a repercussão de uma lesão por meio de danos que ultrapassam a esfera da vítima. Na avaliação do dano par ricochete não se pode ter em mente apenas os eventuais aspectos patrimoniais que desse tipo de ofensa decorrem, como morte ou invalidez da vítima direta. Configurados que sejam os requisitos da responsabilidade civil, impõe-se fixar uma indenização em favor dos familiares do trabalhador atingidos em decorrência do dano sofrido diretamente pelo segundo. Recurso provido, no aspecto.” (TRT da 3.^a Região; Processo: 0001570-47.2011.5.03.0092 RO; Data de Publicação: 03/06/2016; Disponibilização: 02/06/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 83; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Emerson Jose Alves Lage; Revisor: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.)

“A) AGRAVOS DE INSTRUMENTO DAS RECLAMADAS MULTIPLAN, ROYAL SUNALLIANCE e TEMON. RECURSOS DE REVISTA. ANÁLISE CONJUNTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDIRETO (EM RICOCHETE) DECORRENTE DO ÓBITO CAUSADO POR ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR. Demonstrado nos agravos de instrumento que os recursos de revista preenchiam os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao valor da indenização por danos morais, dá-se provimento aos agravos de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 944 do CCB, suscitada nos recursos de revista das Reclamadas. Agravos de instrumento providos. B) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA MULTIPLAN. ANÁLISE DO TEMA EXCLUSIVO DE SEU APELO. PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ALEGAÇÃO GENÉRICA. A Recorrente não expôs, especificamente, as razões de fato e de direito com as quais impugna a decisão, tampouco indicou de modo claro e preciso os fundamentos pelos quais entende ter-se configurado a negativa de prestação jurisdicional. Não cabe ao Julgador fazer o confronto entre as possíveis razões e o julgado recorrido para buscar, em nome da Parte, os pontos que supostamente restaram omissos. Diante da ausência de demonstração específica de suposta omissão, e considerando suficientes os fundamentos adotados pelo TRT para firmar o seu convencimento, consubstanciada está a efetiva prestação jurisdicional. Incólumes, portanto, os arts. 93, IX, da CF; 832 da CLT; e 489 do CPC/2015 (art. 458 do CPC/73), observados os limites impostos pela Súmula 459/TST. Recurso de revista não conhecido no aspecto. C) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA ROYAL SUNALLIANCE. ANÁLISE DO TEMA EXCLUSIVO DE SEU APELO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. A matéria referente à competência da Justiça do Trabalho para a apreciação do presente feito não foi abordada, com especificidade de prequestionamento, no acórdão recorrido, e, opostos os embargos de declaração com o intuito de sanar eventual omissão acerca dessa questão, registrou o TRT que tal matéria não constou do recurso principal, incidindo, portanto, como óbice ao processamento do apelo, a Súmula 297/TST, ante a ausência de prequestionamento. Recurso de revista não conhecido no aspecto. D)

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA TEMON. ANÁLISE DO TEMA EXCLUSIVO DE SEU APELO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO AJUIZADA PELA VIÚVA E PELOS DESCENDENTES DO EX-EMPREGADO FALECIDO. AUSÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. MERA SUCUMBÊNCIA. A sistemática adotada pela Súmula 219, I, do TST, pressupõe a existência da relação de emprego entres as partes do processo, ou seja, a lide trabalhista clássica. Não há falar em representação pelo sindicato da categoria em relação aos sucessores do obreiro, pois não fazem parte da categoria profissional. Sendo assim, a condenação em honorários advocatícios nas lides de competência da Justiça do Trabalho que não envolve relação de emprego entres as partes litigantes decorre da mera sucumbência. Recurso de revista não conhecido. E) RECURSOS DE REVISTA DAS RECLAMADAS. MULTIPLAN, ROYAL SUNALLIANCE e TEMON. ANÁLISE DAS MATÉRIAS COMUNS. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDIRETO (EM RICOCHETE) DECORRENTE DO ÓBITO CAUSADO POR ACIDENTE DE TRABALHO. NEXO CAUSAL E CULPA. O pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). No caso concreto, a partir dos elementos fático-probatórios consignados na decisão recorrida, ficaram comprovados o dano e o nexo de causalidade entre a lesão sofrida e a atividade desenvolvida pelo obreiro, uma vez que sofreu acidente de trabalho típico quando realizava suas atividades laborais em 27.09.2012, conforme CAT, na obra do Parkshopping Campo Grande na cidade do Rio de Janeiro/RJ, o que o levou a óbito por traumatismo craniano em 05.10.2012. Ficou demonstrado que as atividades desenvolvidas pelo obreiro no momento do acidente eram de risco, pois, conforme registrado pelo TRT, “o trabalhador estava sujeito ao cumprimento de atividades de risco, pelo desempenho de atribuições de encanador na área da construção civil”. Portanto, desenvolvia suas atividades em alturas nas quais uma queda é fatal, como de fato veio a acontecer. Além, dos riscos inerentes à atividade desenvolvida pelo obreiro, ficou registrado que a culpa das Reclamadas também restou caracterizada, pois

foram negligentes em fiscalizar a segurança das atividades prestadas pelo empregado. Nesse sentido, registrou o TRT que não é possível reconhecer o fato exclusivo da vítima no caso, uma vez que, além do desrespeito às normas de segurança e saúde do trabalho, a própria ocorrência do infortúnio demonstra o descumprimento do dever das empresas de fiscalização eficaz do uso de EPIs. Esclareça-se, quanto à suposta culpa exclusiva da vítima, que o fato da vítima (denominado como culpa da vítima no CCB/2002 - art. 936) é fator excludente da reparação civil, por inexistência de nexos de causalidade do evento danoso com o exercício da atividade laboral. Nesse norte, a caracterização da culpa exclusiva da vítima é fator de exclusão do elemento “nexo causal” para efeito de inexistência de reparação civil no âmbito laboral quando o infortúnio ocorre por causa única decorrente da conduta do trabalhador, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela por parte do empregador, ou também sem qualquer ligação com os fatores objetivos do risco da atividade. No caso, a Corte de origem consignou a culpa das Reclamadas, conforme consignado acima. Não há falar, pois, em culpa exclusiva da vítima. Uma vez constatados o dano, o nexo causal e a culpa das Reclamadas, há o dever de indenizar os Autores pelo acidente que vitimou o obreiro. Recursos de revista não conhecidos no tema. 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDIRETO (EM RICOCHETE) DECORRENTE DO ÓBITO CAUSADO POR ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR. Não há na legislação pátria delineamento do “quantum” a ser fixado a título de dano moral. Caberá ao Juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos. Considerados os elementos convergentes expostos no acórdão regional, tais como a gravidade da lesão, o não enriquecimento indevido do ofendido e o caráter pedagógico da medida, o valor inicialmente arbitrado mostra-se elevado no caso concreto, devendo, portanto, ser rearbitrado. Recursos de revista conhecidos e parcialmente providos no aspecto” (RR-1477-78.2013.5.04.0030, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 05/04/2019).

Para a caracterização do dano moral, exige-se a presença dos seguintes requisitos: ato ilícito, nexo causal (a conduta ilícita que gera evidente prejuízo moral ao ofendido) e dano efetivo (a dor, sofrimento e constrangimento), conforme inteligência dos artigos 186 do Código Civil e 5º, V e X, da Constituição Federal.

No caso dos autos, quanto ao dano efetivo, os fatos falam por si (*in re ipsa*), pois a morte do pai de família causa natural dor e sofrimentos psíquicos incomensuráveis, com potencial lesivo bastante para causar abalo moral (dano), em razão de atitude ilícita praticada pela ré (nexo de causalidade).

Vale repetir, ainda, que o direito à indenização resultante dos prejuízos de natureza pessoal, com danos e sequelas à higidez física ou mental, encontra amparo nos artigos 5º, V e X, da Constituição da República, e 186 do Código Civil.

Já a extensão do dano é prevista no artigo 944 do Código Civil, que determina que se tenham, como parâmetros para a quantificação da indenização, a proporcionalidade e a razoabilidade. E é com base nesse dispositivo que se busca mensurar o valor, de modo a não favorecer o enriquecimento sem causa da parte indenizada, tampouco inviabilizar a atividade daquele que deve indenizar.

Cabe salientar que este Regional reconheceu como inconstitucional o sistema de tarifação do dano moral nas relações de trabalho, estabelecido no § 1º, I a IV, do artigo 223-G da CLT, pois veio a impor limites injustificados à fixação judicial da indenização por dano moral àquele que sofreu o dano, impedindo a sua reparação integral, com isso gerando ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, bem como aos princípios da isonomia e da reparação integral dos danos garantidos na Carta Magna em vigor, em patente ofensa ao artigo 5º, V e X, da CF88, conforme Acórdão prolatado no Processo ArgIncCiv nº 0000514-08.2020.5.08.0000.

Afastada a tarifação estabelecida no § 1º, I a IV, do artigo 223-G da CLT, entendo que, para o arbitramento do valor da indenização por dano moral, o magistrado deve observar o equilíbrio entre as suas finalidades compensatória e pedagógica, a condição econômica de ambas as partes, o grau de culpa do agente causador do dano e a extensão do prejuízo sofrido.

Considerando as particularidades do caso concreto, entendo razoável majorar o valor deferido na origem, a título de dano moral indireto, para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), haja vista que se fala de evento morte, ocorrida em circunstâncias gravíssimas e terríveis.

Por outro lado, em relação ao requerimento de indenização por dano moral direto [*“requer-se, a condenação das reclamadas ao pagamento de indenização por dano à moral do Sr. Christian, falecido, no importe total de R\$300.000,00 (trezentos mil reais), transmitindo-se a indenização patrimonial aos autores da presente demanda”*], entendo ser indubitável que a morte do trabalhador ocasiona o fim de sua capacidade postulatória e daí surge seu espólio, que deve ser representado pelos sucessores legais, já tendo havido, no caso, condenação da reclamada ao pagamento de danos morais à filha do falecido.

Em síntese, o pedido dano moral formulado (a rigor) pelo espólio em razão do fato de o ex-empregado perder a vida não tem guarida em nosso ordenamento jurídico, mas tão somente o dano moral indireto, reflexo ou em ricochete, já devidamente deferido na reclamação.

Sobre a indenização por dano material, esclareço que, uma vez que a morte do trabalhador acidentado interrompe os rendimentos gerados pelo contrato de trabalho, a indenização tem a finalidade de assegurar ao grupo familiar que dependia da vítima o mesmo padrão de renda até então mantido.

No tocante ao termo final e valor adotado para o cálculo, o magistrado da origem assim se posicionou: *“Defere-se a indenização (pensionamento equivalente aos danos materiais) até os 18 (dezoito) anos de idade, multiplicando-se os meses por R\$. -1.758,40, valor a ser pago de uma única vez”*.

No caso, tem-se como autora da ação a filha menor do falecido, de modo que penso não pode ser feita a projeção da pensão vitalícia até os 72 anos de vida do falecido, como pretende a parte reclamante.

Compreendo que a pensão, no caso concreto, é devida à filha do *de cujus* até que complete 25 (vinte e cinco) anos de idade, limite adotado em vários julgados do C. TST para esse tipo de indenização, por se presumir que é quando, em média, a pessoa, tendo eventualmente concluído curso de graduação universitária, adquire a capacidade de se autosustentar, e, então, tem-se por encerrado o período de dependência financeira dos pais.

Reputo que o critério temporal do pensionamento à dependente menor, em caso de morte do trabalhador falecido por acidente de trabalho, deve considerar o lapso

temporal provável da condição de dependência dos destinatários do direito, prevalecendo os princípios da reparação integral do dano e da razoabilidade (artigo 948, II, do CCB), e não os artigos 16, I, e 77, da Lei nº 8.213/1991, destinados aos participantes de relação previdenciária. Nesse sentido:

*“(...) DANOS MATERIAIS. PENSÃO ARBITRADA. Quanto à pensão da filha menor, o artigo 950 do Código Civil, ao estabelecer a obrigação do pagamento de pensão mensal em decorrência de dano que implique perda ou diminuição da capacidade produtiva da vítima não fixa nenhuma limitação em relação ao período em que o citado auxílio deve perdurar. Na hipótese em discussão, o Regional buscou garantir o **pensionamento mensal à filha do de cujus até a idade de 25 anos por presumir que estará concluída, naquela idade, a formação universitária da beneficiária, entendimento esse que se coaduna com a jurisprudência desta Corte superior.** Quanto ao pagamento de pensão à viúva, no art. 201 da Constituição Federal, indicado como violado, não se dispõe acerca da limitação de pagamento pelo empregador de pensão por morte decorrente de acidente de trabalho. Assim, não cabe falar em violação da sua literalidade. Recurso de revista não conhecido. (RR - 33900-61.2009.5.15.0051, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 22/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/04/2015)*

*AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL. MORTE DO EMPREGADO. FILHOS MENORES. TERMO FINAL DO PAGAMENTO. Dispõe o artigo 77, § 2º, II, da Lei 8.213/91 que -A parte individual da pensão extingue-se (...) para o filho, a pessoa a ele equiparada ou o irmão, de ambos os sexos, pela emancipação ou ao completar 21 (vinte e um) anos de idade, salvo se for inválido-. Desse modo, para a quantificação do dano material, consistente em pagamento de pensão aos dependentes do de cujus, a jurisprudência tem adotado, como termo final, a data em que o dependente do ex-empregado falecido em acidente de trabalho completa 25 (vinte e cinco anos) de idade. Assim, a decisão regional, na qual estabelecido como **termo final do pagamento da pensão mensal aos filhos menores do empregado falecido a data em que completam 25 anos de idade**, encontra-se em conformidade com o entendimento jurisprudencial dominante. Ilesos, por consequência, os artigos 948, II, e 950 do Código Civil. (AIRR- 151200-93.2008.5.20.0001, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, DEJT 19/12/2014)*

Ademais, tendo em vista o salário percebido pelo de cujus (R\$ 1.758,40), a sua idade à época da morte e o fato de que o trabalhador, por óbvio, utilizava parte de seu salário para a sua própria subsistência, entendo razoável reduzir o valor utilizado como base de cálculo da indenização por dano material para R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) mensais.

Nesse sentido, também cito julgados do colendo TST que sustentam esse entendimento:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. Não merece ser provido agravo de instrumento que visa a

liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido. II - RECURSO DE REVISTA DOS RECLAMANTES INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. PENSÃO MENSAL. MORTE DO EMPREGADO. BASE DE CÁLCULO. DEDUÇÃO DOS GASTOS PESSOAIS DA VÍTIMA. Em caso de morte de empregado decorrente de acidente de trabalho, a indenização por dano material (lucros cessantes), na forma de pensão mensal devida aos herdeiros, deve corresponder aos rendimentos que a vítima recebia à época do acidente (art. 950 do Código Civil), com o escopo de restaurar a situação existente antes do falecimento, consoante orienta o princípio da restitutio in integrum. Todavia, prevalece na jurisprudência desta Corte Superior, que da base de cálculo do pensionamento deve ser deduzido o valor correspondente a um terço, pelos gastos presumidos com as despesas pessoais da vítima. Assim, quanto ao valor da pensão, o valor mensal devido deve equivaler a 2/3 do último rendimento percebido pela vítima, em virtude de se presumir que despendia, em média, 1/3 do valor com despesas pessoais. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - ARR: 114404920145180010, Relator: Delaide Miranda Arantes, Data de Julgamento: 14/10/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: 16/10/2020)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. EMPREGADO FALECIDO. PENSIONAMENTO MENSAL. GASTOS PESSOAIS. DEDUÇÃO DE 1/3 SOBRE O VALOR ARBITRADO. *Discute-se se, na hipótese em que o empregado falecido em decorrência de acidente de trabalho, é devida a dedução de seus gastos pessoais do valor arbitrado a título de pensão mensal destinada aos herdeiros (no presente caso, a viúva e os filhos). Esta Corte tem entendido ser válida e razoável a decisão que determina o valor da pensão mensal devida aos herdeiros do de cujus em 2/3 do montante então percebido pelo falecido empregado, tendo em vista a presunção de que 1/3 seria despendido para o próprio sustento do trabalhador. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 6798620125120012, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 27/02/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/03/2019)*

Com relação à forma de pagamento do valor a título de pensão vitalícia, é cabível o pagamento em prestação única, nos moldes do artigo 950, parágrafo único, do Código Civil, contudo, deve-se aplicar um percentual redutor (30%), para atendimento aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, ante o pagamento do valor total em uma única parcela.

Não há que se falar em incorporação de 13º salário, férias + 1/3 e FGTS, já que se está diante de questão relacionada a indenizações por danos moral e material, e não de pagamento de verbas rescisórias.

Por fim, quanto às compensações pretendidas em virtude de outras fontes de seguro ou previdência, ressalto que descabem pelo fato as causas contratuais serem distintas e não se compensarem.

Assim, é devida a indenização (pensionamento equivalente aos danos materiais) até os 25 (vinte e cinco) anos de idade da autora, filha do de cujus,

multiplicando-se a quantidade de meses por R\$ 1.200,00, valor a ser pago de uma única vez, e aplicado o redutor de 30% sobre o valor total.

Dou provimento, em parte, ao recurso da reclamante, para majorar a indenização por dano moral indireto (em ricochete) para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), bem como para deferir a indenização por dano material até os 25 (vinte e cinco) anos de idade da autora, filha do *de cujus*.

Dou provimento, em parte, ao recurso da reclamada Nopragas Controle Ambiental Ltda., para determinar que seja adotado, como base de cálculo da indenização por dano material, o valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) mensais, aplicado um percentual redutor de 30% sobre o valor total a título de indenização por dano material.

Em cumprimento ao que determina o art. 941, § 3º, do CPC de 2015, registra-se que o Excelentíssimo Desembargador José Edílson Eliziário Bentes registrou divergência no sentido de manter a sentença por seus próprios fundamentos, nos seguintes termos:

Respeitosamente, apresento divergência. Nessas questões que envolve morte da vítima, há sempre uma tendência em olhar com mais preocupação para o lado da vítima. Mas, nessas situações, é sempre bom olhar pelo corredor da prudência, do bom senso. No presente caso, penso que a sentença andou dentro do razoável. Por isso, minha proposta é pela manutenção do que foi, e como foi, decidido pela r. sentença. É como voto.

2.2.3. Dos honorários sucumbenciais a cargo da reclamada (recurso da reclamante)

A reclamante insurge-se contra a sentença de 1º Grau, que não condenou a reclamada Nopragas ao pagamento de honorários sucumbenciais em face da concessão de justiça gratuita.

Requer seja condenada a reclamada ao pagamento dos honorários advocatícios conforme previsão no artigo 791-A da CLT, no importe equivalente a 15%, em virtude de todo o trabalho realizado pelos patronos da reclamante.

Analiso.

Conforme a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 5766, o beneficiário da justiça gratuita submete-se ao pagamento de honorários, que ficam sujeitos à condição suspensiva de exigibilidade.

Assim, tendo a reclamada Nopragas Controle Ambiental Ltda., no presente caso, restado sucumbente, cabe sua condenação na verba honorária em favor do patrono da reclamante, os quais são ora fixados os honorários em 10% sobre o valor da condenação, em atenção à jurisprudência desta E. Turma.

Considerando, contudo, que a reclamada Nopragas Controle Ambiental Ltda. é beneficiária da justiça gratuita, aplica-se o disposto no § 4º do artigo 791-A da CLT, pelo qual “as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário”.

Assim, **dou provimento ao apelo da reclamante, em parte**, para condenar a reclamada Nopragas ao pagamento de honorários sucumbenciais, em favor do

patrono da reclamante, no percentual de 10% sobre o valor da condenação, sendo que as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do § 4º do artigo 791-A da CLT.

2.2.4. Da responsabilidade subsidiária (recurso do Estado do Pará)

O reclamado Estado do Pará não se conforma com o reconhecimento de sua responsabilidade subsidiária.

Argumenta, em suma, que a Constituição Federal consagrou a tese da responsabilidade objetiva do Estado; que o ente público não pode ser responsabilizado por fatos aos quais não deu causa, bem como que não há falar em terceirização e muito menos em aplicação da Súmula nº 331 do C. TST, já que o contrato firmado com a empresa Nopragas seria um contrato de serviço e não um contrato de intermediação de mão de obra.

Analiso.

De início, ressalto que esta E. 2ª Turma em diversos julgados tem aplicado a tese firmada no RE nº 760931 em sede de repercussão geral no sentido de não transmitir de forma automática a responsabilidade ao ente público.

Todavia, em casos nos quais a ausência de fiscalização é patente, esta Turma firmou entendimento de que resta caracterizada a culpa da Administração.

No caso vertente, o ente público juntou contrato firmado com a primeira reclamada (068/2020-MP/PA) que tem por objeto a prestação de serviço de higienização e desinfecção dos reservatórios prediais de água destinada ao consumo humano (ID nº 1381c0d, fls. 226).

Dessa forma, tenho por demonstrada a efetiva terceirização de serviços, em que o Estado do Pará detém qualidade de tomador de serviços.

Ressalto que a decisão vinculante do Supremo Tribunal Federal impede a responsabilidade automática da Administração Pública que terceiriza seus serviços, mas não afasta quando a prova dos autos demonstra a culpa *in vigilando*: “O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93” (STF, RE 760931, Tema 246).

Ora, não transferir automaticamente quer dizer que é possível transferir quando há demonstração de culpa, como acontece neste caso concreto.

Assim, reputo ter restado patente a culpa *in vigilando*, na medida em que o acervo probatório não é capaz de levar à conclusão de que o ente público realizava a efetiva fiscalização acerca da regularidade dos contratos de trabalho dos empregados da prestadora de serviços.

E, como já ressaltado em tópico precedente, está suficientemente provado que a ordem para que os empregados da primeira reclamada adentrassem no fosso dos elevadores partiu de um servidor do Ministério Público do Estado do Pará.

Dessa forma, sigo a jurisprudência do C. TST, e, por não ter o ente público se desincumbido de comprovar a efetiva fiscalização sobre o cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada, infere-se a sua culpa *in vigilando*, não havendo como se afastar a responsabilidade subsidiária do recorrente.

Por todo o exposto, nos termos da Súmula nº 331, V, do C. TST, **nego provimento ao apelo.**

Para os efeitos legais, a teor da Súmula nº 297 e da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-1, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, consideram-se prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais mencionados nos recursos interpostos.

Ante o exposto, conheço dos recursos; no mérito, nego provimento ao recurso do reclamado Estado do Pará; dou provimento, em parte, ao recurso da reclamante para: a) majorar a indenização por dano moral indireto para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), b) deferir a indenização por dano material (pensionamento) até os 25 (vinte e cinco) anos de idade da autora, e c) condenar a primeira reclamada, Nopragas Controle Ambiental Ltda., ao pagamento de honorários sucumbenciais, em favor do patrono da parte autora, no percentual de 10% sobre o valor da condenação, sujeitos à condição suspensiva de exigibilidade; dou provimento em parte, ao recurso da reclamada Nopragas Controle Ambiental Ltda., para: a) determinar que seja adotado, como base de cálculo da indenização por dano material, o valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) mensais, e b) seja aplicado um percentual redutor de 30% sobre o valor total a título de indenização por dano material. Custas no valor de R\$ 6.400,00 (seis mil e quatrocentos reais), calculadas sobre R\$ 320.000,00 (trezentos e vinte mil reais), valor que ora se arbitra em razão da majoração da condenação. Mantida a r. sentença em seus demais termos. Para os efeitos legais, a teor da Súmula nº 297 e da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-1, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, consideram-se prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais mencionados nos recursos interpostos.

3.CONCLUSÃO

Acordam os Desembargadores da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, unanimemente, em conhecer dos recursos; no mérito, à unanimidade, em negar provimento ao recurso do reclamado Estado do Pará; por maioria, em dar provimento, em parte, ao recurso da reclamante para: a) majorar a indenização por dano moral indireto para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), b) deferir a indenização por dano material (pensionamento) até os 25 (vinte e cinco) anos de idade da autora, e c) condenar a primeira reclamada, Nopragas Controle Ambiental Ltda. ao pagamento de honorários sucumbenciais, em favor do patrono da parte autora, no percentual de 10% sobre o valor da condenação, sujeitos à condição suspensiva de exigibilidade; ainda por maioria, dar provimento em parte, ao recurso da reclamada Nopragas Controle Ambiental Ltda., para: a) determinar que seja adotado, como base de cálculo da indenização por dano material, o valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) mensais, e b) seja aplicado um percentual redutor de 30% sobre o valor total a título de indenização por dano material. Vencido o Excelentíssimo Desembargador José Edílssimo Eliziário Bentes, que mantinha a sentença por seus próprios fundamentos. Custas no valor de R\$ 6.400,00 (seis mil e quatrocentos reais), calculadas sobre R\$ 320.000,00 (trezentos e vinte mil reais), valor que ora se arbitra em razão da majoração da condenação. Mantida a r. sentença em seus demais termos. Para os efeitos legais, a teor da Súmula nº 297 e da Orientação Jurisprudencial

nº 118 da SDI-1, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, consideram-se prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais mencionados nos recursos interpostos.

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 17 de maio de 2023. (Publicado em 23/05/2023)

GEORGIA LIMA PITMAN, Juíza Convocada Relatora.

AGRAVO DE PETIÇÃO DA 2ª EXECUTADA. I - EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. IMPOSSIBILIDADE DE LIBERAÇÃO DE VALORES.

PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ AP 0000739-53.2019.5.08.0003

RELATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

AGRAVANTE: TELEMAR NORTE LESTE S/A - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL
Advogada: Layne de Andrade Brasil da Silva
Advogada: Ingrid Rebecca David Rezende
Advogada: Isabelle Ohana Bastos de Lima

AGRAVADOS: ADERSON BATISTA LOPES
Advogado: José Cláudio Ferreira dos Santos
Advogada: Marília Siqueira Rebelo
E
HOPE RECURSOS HUMANOS S/A
Advogada: Isadora Bomfim Barros
Advogado: Daniel Battipaglia Sgai

AGRAVO DE PETIÇÃO DA 2ª EXECUTADA
I - EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. IMPOSSIBILIDADE DE LIBERAÇÃO DE VALORES.
O atual entendimento da Cortes Superiores, TST e STJ, é no sentido de que, decretada a recuperação judicial da empresa, nenhum bem pode ser alienado, mesmo os penhorados anteriormente, como esposado nos autos do Processo nº RR 0001032-10.2015.5.02.0042, 6ª Turma, Rel. Min. Lélío Bentes Corrêa, e no REsp 1.854.493, Rel. Min. Moura Ribeiro. Agravo de petição provido.

1. Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **agravo de petição**, oriundos da 3ª Vara do Trabalho de Belém, entre partes, as acima identificadas.

OMISSIS.

2. Fundamentação

Conhecimento

Conheço do agravo de petição, porque em ordem.

AGRAVO DE PETIÇÃO DA 2ª EXECUTADA (ID 5e40145 - fls. 1592/1604).

Empresa em recuperação judicial. Impossibilidade de liberação do valor abandonado

A 2ª executada, TELEMAR NORTE LESTE S/A - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL (antiga OI S/A), insurge-se contra o entendimento do Juízo da execução, que liberou valores ao exequente, sem observar o disposto nos arts. 6º e 52, III, da Lei nº 11.101/2005, que determina a suspensão imediata de todas as Ações e execuções contra o devedor em recuperação judicial.

Argumenta que o deferimento da *recuperação judicial suspendeu todo e qualquer ato incidente sobre valores, créditos, bens e direitos pela recuperanda*, incluindo o valor transferido para os presentes autos.

Salienta que a jurisprudência atual do TST, por sua SDI-2, em conformidade com os arts. 112 a 115 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, por disposição dos arts. 6º, §2º, e 115 da Lei nº 11.101/2005, além de precedentes do STJ e STF, é no sentido a competência da liberação de valores é pelo Juízo Universal, mesmo que se refira aos depositados em Juízo, incluindo o valor abandonado nos autos do Processo nº 066600-84.1999.5.08.0003 para os presentes autos.

Destaca:

“Por fim, registre-se recente decisão do Min. André Mendonça (STF), manifestando o entendimento em ação envolvendo a TELEMAR NORTE LESTE S/A - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL, a qual foi incorporada pela OI S/A - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL, sobre a competência do Juízo Recuperacional para processar e julgar a execução dos créditos trabalhistas - TEMA no 90 do Ementário da Repercussão Geral: (...)”

Requer a reforma da Decisão, mantendo-se nos autos o valor abandonado até ulterior deliberação do Juízo recuperacional.

Analiso.

Pontuo, inicialmente, que matéria semelhante foi objeto de julgamento nos autos do Processo nº **AP 0000550-58.2022.5.08.0007**, julgado em 25/04/2023, de minha Relatoria.

A Decisão de ID 8eac677 (fls. 1581/1582) contra a qual se insurge a agravante OI S/A - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL:

“DECISÃO - PJE

Ante o que consta nas petições do autor IDs 752c5a6/a675c22;

Considerando a manifestação do réu no ID d57be9a, aduzindo que o importe carreado a estes autos no ID 1ec008f (localizado pelo Projeto Garimpo TST/TRT8) é crédito da empresa recuperanda (OI S/A) - também afirma a descontinuidade dos pagamentos já aprazados nesta execução com base no PRJ;

Considerando que o importe em questão (ID 1ec008f) é oriundo do processo 0066600-84.199.5.08.0003, constituindo saldo da antiga TELEPARÁ S/A desde 25/07/2002, data em que tal ação foi ao arquivo definitivo;

Considerando que a TELEPARÁ S/A passou a ser controlada /absorvida pela OI S/A em julho/1998, data em muito anterior a de ajuizamento da recuperação judicial da holding do grupo (OI S/A) que foi no ano de 2016 (o primeiro processo - 0203711-65.2016.8.19.0001);

Considerando que não há impedimento legal à utilização de valores/patrimônio pertencentes a entes não alcançados pelos efeitos da RJ da OI S/A;

Considerando que o Enunciado nº 20, aprovado na Jornada Nacional sobre Execução na Justiça do Trabalho, prevê o seguinte:

‘FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO TRABALHISTA CONTRA COOBIGADOS, FIADORES, REGRESSIVAMENTE OBRIGADOS E SÓCIOS. POSSIBILIDADE. A falência e a recuperação judicial, sem prejuízo do direito de habilitação de crédito no juízo universal, não impedem o prosseguimento da execução’.

Considerando que em 15/08/2022 o STJ no CC nº 190785-PA, rel. Min Marco Aurelio Bellizze, firma jurisprudência no sentido de referir da possibilidade da Justiça do Trabalho prosseguir em execução contra patrimônio não abarcado pela recuperação judicial:

‘CONFLITO POSITIVO DE COMPETÊNCIA. SOCIEDADE EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. JUÍZO DA RECUPERAÇÃO E JUÍZO DO TRABALHO. ATO CONSTRITIVO. PATRIMÔNIO NÃO ABARCADO NA RECUPERAÇÃO JUDICIAL. SITUAÇÃO QUE NÃO CONFIGURA CONFLITO DE COMPETÊNCIA. SÚMULA 480/STJ. CONFLITO NÃO CONHECIDO”.

Resolvo:

I - mandar pagar ao exequente o valor do ID 1ec008f, uma vez que se trata de patrimônio não afetado pela RJ da OI S/A - crédito constituído em favor da antiga TELEPARÁ S/A;

II - deve a Secretaria atualizar o débito pendente, compensando o importe acima, até à data de deferimento da 2ª RJ da OI S/A (processo 0809863-36.2023.8.19.0001);

III - expedir certidão de crédito para o autor, caso queira, se habilitar na 2ª RJ da OI S/A na 7ª Vara Empresarial do Rio de Janeiro-RJ;

IV - tudo feito, sobrestar este feito até à resolução da RJ da OI S/A;

V - ciência aos interessados”.

Em que pesem os fundamentos do Juízo da execução, o entendimento está em dissonância com o atual entendimento das Cortes Superiores, TST e STJ.

Nesse sentido, notícias das referidas Cortes.

Do TST, veiculada em 31/03/2022, nos autos do Processo nº RR 0001032-10.2015.5.02.0042, 6ª Turma, Rel. Min. Lélvio Bentes Corrêa, publicado no DEJT, de 01/04/2022, transitado em julgado em 28/04/2022:

“Anulada reserva de crédito em ação cível para pagar condenação trabalhista

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a incompetência da Justiça do Trabalho para prosseguir a execução e a

reserva de crédito determinada por um juiz trabalhista nos autos de ação em tramitação no juízo cível que envolve empresa em recuperação judicial. O valor seria destinado a satisfazer condenação da Premium Foods Brasil S.A. ao pagamento de parcelas trabalhistas devidas a um supervisor de vendas admitido e dispensado após o pedido de recuperação da empresa frigorífica.

Penhora trabalhista em vara cível

O pedido de recuperação judicial, apresentado em 2009, tramita na 8ª Vara Cível de São José do Rio Preto. Em 2015, a Premium Foods foi condenada pelo juízo da 42ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) a pagar cerca de R\$ 24 mil ao empregado, relativos a verbas rescisórias. Ele havia prestado serviços de 2013 a 2014, após, portanto, o pedido de recuperação, fato que gerou toda a controvérsia acerca da competência da Justiça do Trabalho.

Na fase da execução da sentença, o juízo trabalhista, mediante indicação do supervisor, determinou a reserva de parte dos créditos a que a empresa teria direito em ação movida por ela em 2020 na 2ª Vara Cível de Jataí (GO), relativa à comercialização de gado para abate.

Dívida posterior

A empresa frigorífica recorreu da decisão, sob o argumento de que o juízo trabalhista era incompetente para determinar a penhora, pois os créditos devidos deviam ser executados nos autos da recuperação judicial, perante a Justiça comum.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), porém, concluiu que o crédito do empregado não deveria ser habilitado no juízo da recuperação judicial, pois a dívida trabalhista era posterior ao pedido de recuperação judicial, e determinou o prosseguimento da execução na Justiça do Trabalho. Em relação à reserva de crédito, o TRT, considerando que não havia notícia de que a empresa teria outros meios de quitar a dívida, manteve a determinação da penhora de forma simultânea com o juízo de recuperação.

Preservação da empresa

No recurso de revista, o frigorífico sustentou que a determinação de prosseguimento da execução na Justiça do Trabalho feria o princípio da preservação da empresa e o devido processo legal. No seu entendimento, a competência para quaisquer atos de expropriação é do juízo recuperacional, até o efetivo encerramento da recuperação judicial.

Crédito extraconcursal

Prevaleceu, no julgamento, o voto do ministro Lelio Bentes Corrêa, que explicou que a controvérsia diz respeito à competência para o prosseguimento da execução no caso de créditos extraconcursais, ou seja, constituídos após o deferimento da recuperação judicial. Nesse sentido, lembrou que, de acordo com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), embora esses créditos não se submetam à recuperação judicial, a execução deve prosseguir no juízo universal. Com esse fundamento, votou pela incompetência da Justiça do Trabalho.

Reserva de crédito

Em relação à penhora dos valores a serem recebidos pela empresa na ação cível, o ministro registrou sua preocupação de que a existência de dois juízes atuando ao mesmo tempo na execução pode gerar situações de difícil resolução. No mesmo sentido, o ministro Augusto César destacou que a reserva não foi realizada junto ao juízo universal, onde se resolveria com mais facilidade a questão, mas nos autos de uma execução que a empresa move contra terceiros, interferindo, de alguma forma, no encontro de contas que é feito no processo de recuperação judicial.

Relatora

A relatora, ministra Kátia Arruda, ficou vencida, ao votar pelo provimento do recurso apenas em relação à competência, mantendo a reserva de créditos, mediante encaminhamento ao juízo falimentar, para que ele acompanhasse e liberasse os valores em favor do empregado, caso entendesse de direito”.

Por sua vez, do STJ, de 03/10/2022, em decisão nos autos do Processo Resp 1.854.493, Rel. Min. Moura Ribeiro:

“Penhora anterior não compromete alienação de imóvel prevista no plano de recuperação judicial

A Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), por unanimidade, decidiu que a penhora registrada em data anterior não impede a alienação de imóvel prevista em plano de recuperação judicial, quando a constrição tiver sido autorizada por juízo comum.

O colegiado manteve acórdão do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) que considerou inválida a penhora determinada por juízo comum, uma vez que ela deveria ter sido autorizada, única e exclusivamente, pelo juízo recuperacional, conforme interpretação em sentido contrário da Súmula 480.

Segundo o processo, uma empresa de planejamento de negócios ajuizou ação de despejo por falta de pagamento cumulada com cobrança contra outra sociedade empresarial. Instaurado o respectivo cumprimento de sentença, o juízo da 35ª Vara Cível Central de São Paulo determinou a penhora de um imóvel de propriedade da devedora.

Paralelamente a essa ação, em assembleia geral de credores, foi aprovado o plano de recuperação da devedora, prevendo a alienação daquele imóvel, a qual foi autorizada pela 5ª Vara Cível de Barueri - onde corre o processo recuperacional. Nesse contexto, o imóvel foi vendido a uma empresa imobiliária por R\$ 7 milhões.

Manutenção da penhora é incompatível com princípios que norteiam a recuperação

A imobiliária opôs embargos de terceiro nos autos do cumprimento de sentença em que havia sido determinada a penhora, a fim de levantá-la, mas não teve êxito. O TJSP deu provimento à apelação e invalidou a penhora, sob o entendimento de que a sua manutenção não seria compatível com o objetivo da recuperação judicial, que é viabilizar a superação da crise econômico-financeira do devedor.

Ao STJ, a empresa de planejamento, autora da ação de despejo e cobrança, alegou que a penhora deveria ser mantida, por ter sido averbada no registro imobiliário antes da alienação realizada na recuperação judicial. Ela sustentou, ainda, que, por não haver vedação legal de penhora e alienação de bens pertencentes a empresa em recuperação, a venda autorizada pelo juízo recuperacional não afastaria a garantia de outra ação.

Atos judiciais que reduzirem o patrimônio da empresa recuperanda podem ser afastados

O relator do recurso, ministro Moura Ribeiro, ressaltou que, segundo o artigo 47 da Lei 11.101/2005, a recuperação se destina a viabilizar a superação da crise da empresa devedora, preservando suas atividades.

O magistrado destacou que o STJ já se posicionou no sentido de impedir atos judiciais passíveis de reduzir o patrimônio da empresa recuperanda, inclusive em execuções fiscais, com o intuito de evitar prejuízos ao cumprimento do plano de recuperação.

‘Mesmo ciente da situação enfrentada pela devedora e da destinação do produto da venda do aludido imóvel à sua recuperação, a empresa de planejamento pleiteou a penhora do mesmo bem, no seu processo de execução individual, em olímpica inobservância aos princípios da boa-fé, da transparência e da função social, que dão esteio às finalidades do procedimento recuperacional, como bem observou o TJSP’, declarou o relator.

Juízo recuperacional exerce controle sobre os atos de constrição patrimonial

Moura Ribeiro observou que, como constatado no acórdão do TJSP, o juízo da 35ª Vara Cível Central não dispunha de competência para autorizar a penhora, considerando que os atos de disponibilidade dos bens de propriedade da empresa em recuperação são de competência única e exclusiva do juízo recuperacional.

Dessa forma, o magistrado confirmou o entendimento do tribunal local no sentido de que a penhora, embora registrada em data anterior, é inválida e, por isso, não comprometeu a alienação do imóvel prevista no plano de recuperação.

O ministro afirmou que a recuperação não tem o efeito de atrair, para o juízo que a processa, todas as execuções existentes em nome da devedora, como ocorre na falência, entretanto, o juízo recuperacional “exercerá o controle sobre os atos de constrição ou expropriação patrimonial”, avaliando se os bens são essenciais à atividade empresarial.

“Mesmo que haja penhora anterior realizada em outro processo, permanece essa análise perante o juízo recuperacional, determinando-se o desfazimento do ato”, concluiu o relator ao negar provimento ao recuso especial”.

No Processo Resp 1.854.493 há diversos destaques sobre o tema, dentre eles enfatizo:

“E, mesmo que haja penhora anterior realizada em outro processo, permanece essa análise perante o Juízo recuperacional, determinando-se o desfazimento do ato para posterior apreciação do Juízo comum. Anote-se:

‘CONFLITO POSITIVO DE COMPETÊNCIA. JUÍZO DO TRABALHO E JUÍZO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL. ADJUDICAÇÃO DO BEM, NA JUSTIÇA TRABALHISTA, DEPOIS DE DEFERIDO O PEDIDO DE PROCESSAMENTO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL. DESFAZIMENTO DO ATO. COMPETÊNCIA DO JUÍZO UNIVERSAL. 1 - A jurisprudência desta Corte assentou-se no sentido de que, decretada a falência ou deferido o processamento da recuperação judicial, as execuções contra o devedor não podem prosseguir, ainda que exista prévia penhora. Na hipótese de adjudicação posterior levada a efeito em juízo diverso, o ato deve ser desfeito, em razão da competência do juízo universal e da observância do princípio da preservação da empresa. 2 - De acordo com o entendimento deste Tribunal Superior, admite-se a prorrogação do prazo suspensivo das ações e execuções ajuizadas em face da sociedade em crise econômico-financeira, previsto no art. 6º, § 3º, da Lei n. 11.101/2005. 3 - Conflito de competência conhecido, declarada a competência do Juízo da Vara de Falência e Recuperações Judiciais e decretada a nulidade da adjudicação. (CC n. 111.614/DF, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, Segunda Seção, julgado em 12/6/2013, DJe de 19/6/2013 - sem destaques no original)’ (sublinhei).

Considerando tais premissas sobre o tema *sub judice*, a Decisão agravada deve ser alterada, razão pela qual provejo o presente agravo de petição para determinar a sustação da liberação do valor abandonado, determinada na Decisão de ID 8eac677 (fls. 1581/1582), mantendo-o nos autos até ulterior deliberação do Juízo recuperacional.

Prequestionamento

Para efeito de interposição de recurso de revista, a teor da Súmula nº 297 do TST, e da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-1, também do TST, considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais apontados como violados pela agravante.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição da 2ª executada; no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a Decisão agravada, de ID 8eac677 (fls. 1581/1582), determinar a sustação da liberação do valor abandonado, determinada na Decisão de ID 8eac677 (fls. 1581/1582), mantendo-o nos autos até ulterior deliberação do Juízo recuperacional, nos termos da fundamentação.

3. Conclusão

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A DECISÃO AGRAVADA (ID 8eac677 - FLS. 1581/1582), DETERMINAR A SUSTAÇÃO DA LIBERAÇÃO DO VALOR ABANDADO, DETERMINADA NA DECISÃO DE ID 8eac677 (FLS. 1581/1582)

MANTENDO-O NOS AUTOS ATÉ ULTERIOR DELIBERAÇÃO DO JUÍZO RECUPERACIONAL, NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 29 de agosto de 2023. (Publicado em 04/09/2023)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Relator.

EMBARGOS DE TERCEIRO. PENHORA DE BEM IMÓVEL. DEMANDA AMPARADA EM CONTRATO PARTICULAR DE PROMESSA DE COMPRA E VENDA PARCELADA. JULGAMENTO ANTECIPADO. REGULARIDADE. AUSÊNCIA DE PREJUÍZO. MATÉRIA PROBATÓRIA DELIMITADA PELO PRÓPRIO EMBARGANTE. CAUSA DE PEDIR FUNDADA EM PROVA DOCUMENTAL PRÉ-CONSTITUÍDA. INEXISTÊNCIA DE ROL DE TESTEMUNHAS (ART. 677 DO CPC). INÉRCIA QUANTO À APRESENTAÇÃO DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO DO PREÇO DA PROMESSA DE COMPRA E VENDA NOTICIADA NA INICIAL. CONDUTAS INCOMPATÍVEIS COM A NECESSIDADE DA PRODUÇÃO DE PROVA EM AUDIÊNCIA. DEVIDO PROCESSO LEGAL E GARANTIA DO CONTRADITÓRIO OBSERVADOS. AFIRMAÇÃO DE DIREITO DE PROPRIEDADE OU À AQUISIÇÃO DESTA. PRETERIÇÃO DA SOLENIDADE PRECONIZADA NO ART. 108 DO CÓDIGO CIVIL. EFICÁCIA REAL INEXISTENTE. TÍTULO AQUISITIVO INSUSCETÍVEL DE GERAR EFEITO TRANSLATIVO DE DOMÍNIO E NITIDAMENTE INCAPAZ DE LEGITIMAR, POR SI SÓ, PRETENSÃO REIPERSECUTÓRIA. CONDIÇÃO DE TERCEIRO ADQUIRENTE NÃO DEMONSTRADA. NARRATIVA INCOMPATÍVEL COM OS CÂNONES DA BOA-FÉ. REJEIÇÃO DOS EMBARGOS DE TERCEIRO CONFIRMADA. AGRAVO DE PETIÇÃO DESPROVIDO.

PROCESSO TRT 8ª/1ª T/AP nº 0000960-86.2022.5.08.0114

RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO

AGRAVANTE: ALLAN GABRIEL ROCHA TANAKA
Dr. João Magno Nogueira Porto

AGRAVADA: LUZIANE PEREIRA SOUSA
Dr. André Luyz da Silveira Marques

EMBARGOS DE TERCEIRO. PENHORA DE BEM IMÓVEL. DEMANDA AMPARADA EM CONTRATO PARTICULAR DE PROMESSA DE COMPRA E VENDA PARCELADA. JULGAMENTO ANTECIPADO. REGULARIDADE. AUSÊNCIA DE PREJUÍZO. MATÉRIA PROBATÓRIA DELIMITADA

PELO PRÓPRIO EMBARGANTE. CAUSA DE PEDIR FUNDADA EM PROVA DOCUMENTAL PRÉ-CONSTITUÍDA. INEXISTÊNCIA DE ROL DE TESTEMUNHAS (ART. 677 DO CPC). INÉRCIA QUANTO À APRESENTAÇÃO DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO DO PREÇO DA PROMESSA DE COMPRA E VENDA NOTICIADA NA INICIAL. CONDUTAS INCOMPATÍVEIS COM A NECESSIDADE DA PRODUÇÃO DE PROVA EM AUDIÊNCIA. DEVIDO PROCESSO LEGAL E GARANTIA DO CONTRADITÓRIO OBSERVADOS. AFIRMAÇÃO DE DIREITO DE PROPRIEDADE OU À AQUISIÇÃO DESTA. PRETERIÇÃO DA SOLENIDADE PRECONIZADA NO ART. 108 DO CÓDIGO CIVIL. EFICÁCIA REAL INEXISTENTE. TÍTULO AQUISITIVO INSUSCETÍVEL DE GERAR EFEITO TRANSLATIVO DE DOMÍNIO E NITIDAMENTE INCAPAZ DE LEGITIMAR, POR SI SÓ, PRETENSÃO REIPERSECUTÓRIA. CONDIÇÃO DE TERCEIRO ADQUIRENTE NÃO DEMONSTRADA. NARRATIVA INCOMPATÍVEL COM OS CÂNONES DA BOA-FÉ. REJEIÇÃO DOS EMBARGOS DE TERCEIRO CONFIRMADA. AGRAVO DE PETIÇÃO DESPROVIDO.

Trata-se de Agravo de Petição interposto contra a sentença de ID 6427344, por meio da qual o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Parauapebas, ao julgar improcedentes os pedidos formulados em embargos de terceiro de ID ec60225, consignou os seguintes fundamentos:

OMISSIS.

É o relatório.

Conheço do agravo de petição, bem como das contrarrazões, porque preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

PRELIMINAR DE NULIDADE DO PROCESSO.

De saída, rejeito a preliminar de nulidade do processo, mercê do princípio *pas de nullité sans grief* consagrado positivamente no parágrafo único do art. 283 do CPC, uma vez que, amparada no permissivo do art. 355, I, do CPC, a sentença ora impugnada versou o exame da pretensão de ver reconhecida a eficácia translativa de domínio supostamente emergente do contrato particular de compra e venda de imóvel retratado no ID 40f21f1, cuja idoneidade formal -- seja para acolher, seja para recusar o pedido do terceiro embargante -- não reclama dilação probatória, haja vista a natureza estritamente documental do fundamento fático do direito afirmado na inicial.

Ora, **da causa de pedir declinada não se extrai notícia de obstáculo a impedir a instrução** da inicial, ou mesmo da peça recursal, **com** documentação capaz de integralizar suporte fático material necessário ao reconhecimento indiciário da eficácia translativa atribuída, pelo terceiro embargante, ao contrato particular de

promessa de compra e venda imóvel de ID 40f21f1, tais como **recibos de pagamento, transferências bancárias ou outro elemento documental indicativo da concretização do negócio jurídico afirmado.**

Com efeito, descabe falar de prejuízo ao devido processo, porquanto **a sentença agravada consubstancia pronunciamento jurisdicional que**, consonante com os documentos trazidos pelo terceiro embargante, **abrange toda a matéria probatória delimitada por este no objeto da demanda formalizada**, de cuja inicial não constou o rol de testemunhas mencionado no art. 677 do CPC.

Aliás, enquanto autor de demanda que, a par de incidental à execução, está fundada na afirmação de direito cujo reconhecimento em juízo depende essencialmente de prova documental, **o terceiro embargante é destinatário por excelência da regra enunciada no caput do art. 434 do CPC**, devendo, portanto, assumir as consequências do ônus que “*incumbe à parte instruir a petição inicial ou a contestação com os documentos destinados a provar suas alegações*”, exigência harmônica com o preceituado no art. 320 do CPC, a saber: “*a petição inicial será instruída com os documentos indispensáveis à propositura da ação*”.

Não bastasse, a corroborar essa conclusão, ainda é de se considerar que alegações com esse jaez encontram, nos embargos de declaração contra sentença, a oportunidade natural para serem sustentadas pela primeira vez (art. 278 do CPC). Logo, suscitada somente a essa altura, a alegação de nulidade do processo, diante das peculiaridades do caso, surge em conflito com ditames da boa-fé objetiva, notadamente porque vem acompanhada de intrigante indiferença quanto ao caráter reticente da prova documental pré-constituída juntada a pretexto de fundamento fático da causa de pedir.

A propósito, confirmam-se as disposições do art. 435, *caput* e parágrafo único, do CPC, *in verbis*:

Art. 435. É lícito às partes, em qualquer tempo, juntar aos autos documentos novos, quando destinados a fazer prova de fatos ocorridos depois dos articulados ou para contrapor-los aos que foram produzidos nos autos.

Parágrafo único. Admite-se também a juntada posterior de documentos formados após a petição inicial ou a contestação, bem como dos que se tornaram conhecidos, acessíveis ou disponíveis após esses atos, cabendo à parte que os produzir comprovar o motivo que a impediu de juntá-los anteriormente e incumbindo ao juiz, em qualquer caso, avaliar a conduta da parte de acordo com o art. 5º.

Nesse contexto, o comportamento do terceiro embargante traduz **ânimo incompatível com a alegação de nulidade do processo**, haja vista sua eloquente inércia, mesmo nesta sede recursal, quanto à irrecusável necessidade de, mediante apresentação de documentos que não tenham sido produzidos unilateralmente pelas partes interessadas, colmatar os **vazios documentais que comprometem a verossimilhança da alegada consumação da compra e venda de imóvel**, aspectos que foram bem ressaltados na sentença.

Rejeito a preliminar.

Prosseguindo, no mérito, também não merece prosperar a irresignação recursal do terceiro embargante, uma vez que o instrumento de contrato de promessa de compra e venda de ID 40f21f1 não tem o condão de irradiar eficácia jurídica translativa da propriedade do imóvel objeto da matrícula nº 158.923 do 2º CRI de Campo Grande-MS, e muito menos na data de 27.11.2020. Sendo documento particular, a data do

alegado negócio jurídico, sobretudo quando invocada em oposição ao interesse de terceiro estranho ao dito contrato, não pode ficar ao arbítrio das partes que elaboraram o instrumento (art. 122, *in fine*, do CC).

Então, o ID 40f21f1 só faz prova de ter sido elaborado em 1º.6.2022, data do primeiro reconhecimento de firma (anotação dotada de fé-pública). Aqui, o bom senso tem relevância, em consideração à segurança jurídica normalmente reclamada pelas partes de negócios envolvendo R\$ 350.000,00 -- montante nada desprezível para realidade brasileira --, a indiciar de que, dada a natureza da transação invocada pelo terceiro embargante, este, simulando ter atuado com ingenuidade negocial implausível, deduz pretensão manifestamente incompatível com os ditames da boa-fé.

De toda sorte, abstraída qualquer crítica à formalidade acaciana do documento de ID 40f21f1, o que se justificaria à luz do art. 375 do CPC, o fato de **não ter sido levado à escrituração pública é fundamento bastante para recusar-lhe validade como meio de prova, per se, da compra** (ou outra forma de alienação) **de imóvel** por preço acima de 30 (trinta) salários mínimos, sendo certo que, como instrumento da suposta negociação, consigna o valor de R\$ 350.000 (trezentos e cinquenta mil reais), mais de 300 vezes superior ao do salário mínimo atual, que é de R\$ 1.320,00.

Nesse sentido, confirmam-se as seguintes disposições do Código Civil, *in litteris*:

Art. 108. *Não dispendo a lei em contrário, a escritura pública é essencial à validade dos negócios jurídicos que visem à constituição, transferência, modificação ou renúncia de direitos reais sobre imóveis de valor superior a trinta vezes o maior salário mínimo vigente no País.*

Art. 166. *É nulo o negócio jurídico quando:*

I - omissis

[...]

IV - não revestir a forma prescrita em lei;

V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade;

[...]

Art. 169. *O negócio jurídico nulo não é suscetível de confirmação, nem convalesce pelo decurso do tempo.*

[...]

Não obstante, ainda que tivesse sido escriturado em Cartório -- o que se admite apenas para arrematar a total insubsistência jurídica das alegações do embargante --, é de ressaltar que contrato de promessa de compra e venda de imóvel, quando firmado de forma irrevogável, é instrumento representativo de **negócio jurídico que, quando válido, torna resolúvel a propriedade da promitente vendedora**, circunstância que atrai a regência da norma cogente enunciado no art. 1.359 do Código Civil, **subordinando a eficácia translativa** do domínio à implementação da condição apta a resolver a propriedade em favor do promitente comprador, qual seja, **o pagamento integral do preço** nas condições pactuadas. Eis o preceito:

Art. 1.359. *Resolvida a propriedade pelo implemento da condição ou pelo advento do termo, entendem-se também resolvidos os direitos reais concedidos na sua pendência, e o proprietário, em cujo favor se opera a resolução, pode reivindicar a coisa do poder de quem a possui ou detenha.*

Desse modo, ao ressaltar a ausência de prova de pagamento do preço acordado no negócio jurídico noticiado na causa de pedir, **o Juízo a quo consignou fundamento**

judicioso e suficiente ao não acolhimento da pretensão declaratória do domínio do terceiro embargante no tocante ao imóvel objeto da matrícula nº 158.923 do 2º CRI de Campo Grande-MS, esposando compreensão ajustada à concepção de que contrato de promessa de compra e venda de imóvel confere direito à aquisição do bem, e não à propriedade deste em si, que, para ser efetivamente adquirida pelo promitente comprador, depende do cumprimento das condições pactuadas no instrumento negocial, conforme preceituado nos arts. 1.417 e 1.418 do Código Civil, *in litteris*:

*Art. 1.417. Mediante promessa de compra e venda, em que se não pactuou arrependimento, celebrada por instrumento público ou particular, e registrada no Cartório de Registro de Imóveis, adquire o promitente comprador **direito real à aquisição do imóvel**.*

*Art. 1.418. O promitente comprador, titular de direito real, **pode exigir do promitente vendedor, ou de terceiros, a quem os direitos deste forem cedidos, a outorga da escritura definitiva de compra e venda, conforme o disposto no instrumento preliminar; e, se houver recusa, requerer ao juiz a adjudicação do imóvel.***

INAPLICABILIDADE DA SÚMULA/STJ Nº 375. DISTINGUISHING.

Por fim, impende averbar que **as premissas fáticas que comportariam** a aplicação do **entendimento sedimentado na Súmula/STJ nº 375 não encontram ressonância no panorama fático-jurídico subjacente à demanda *sub examine***, a começar pelo fato de o terceiro embargante, a toda evidência, não ostentar título idôneo a legitimá-lo como adquirente.

Isso porque o documento de ID 6427344, mesmo que quiçá demonstre direito pessoal oponível à executada Elba Albino da Rosa, está longe de atender a regra prescrita no art. 108 do Código Civil, motivo pelo qual dele não emergem efeitos no âmbito dos direitos reais, o que desqualifica o terceiro embargante, Allan Grabriel Rocha Tanaka, como adquirente do imóvel objeto da matrícula nº 158.923 do 2º CRI de Campo Grande-MS.

Aliás, a rigor, a qualidade de adquirente de bem imóvel só se aperfeiçoa nos termos do art. 1.245 do Código Civil, a saber:

*Art. 1.245. **Transfere-se entre vivos a propriedade mediante o registro do título translativo no Registro de Imóveis.***

*§ 1º **Enquanto não se registrar o título translativo, o alienante continua a ser havido como dono do imóvel.***

*§ 2º **Enquanto não se promover, por meio de ação própria, a decretação de invalidade do registro, e o respectivo cancelamento, o adquirente continua a ser havido como dono do imóvel.***

É dizer, os **negócios jurídicos que têm por objeto imóvel**, incluindo a promessa de compra e venda, **só adquirirem eficácia real quando ungidos da publicidade que o Registro público presumivelmente lhes confere**. Somente assim, deixam o plano da obrigação meramente pessoal e, passando a afetar o bem, podem ser invocados com eficácia *erga omnes*. Portanto, não estando ao abrigo jurídico dessa solenidade, o documento de ID 6427344 não tem o condão de outorgar direito reipersecutório, e muito menos de qualificar Allan Grabriel Rocha Tanaka como adquirente, tornando absolutamente impróprio exame da alegação de boa-fé.

Não bastasse, impende salientar que a boa-fé, para os fins consagrados no Verbete 375 da Súmula do STJ, protege quem, inspirado pela aparência de regularidade,

formaliza a escritura pública do título aquisitivo, ignorando óbice à eficácia deste causado por outrem. Logo, **somente seria cognoscível a alegação de boa-fé do terceiro embargante caso** tivesse atuado de modo consentâneo com o objetivamente esperado de quem normalmente observa a ordem jurídica, ou seja, desde que **tivesse formalizado a promessa de compra e venda em instrumento público.**

Portanto, não há que se falar de legítima expectativa de eficácia translativa no negócio jurídico versado no documento de ID 6427344, que, forjado em deliberado descompasso com as prescrições legais impositivas costumeiramente observadas em contratos envolvendo direitos reais, obviamente não se ajusta aos cânones elementares da boa-fé.

Assim, NEGO PROVIMENTO ao agravo de petição.

É como voto.

Ante o exposto, conheço do agravo de petição e das contrarrazões; no mérito, nego provimento ao agravo para manter a sentença agravada em todos os seus termos; tudo conforme os fundamentos.

ISSO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO E DAS CONTRARRAZÕES; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR PROVIMENTO AO AGRAVO DE PETIÇÃO PARA MANTER A SENTENÇA AGRAVADA EM TODOS OS SEUS TERMOS; TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 15 de junho de 2023. (Publicado em 21/06/2023)

Desembargadora do Trabalho MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO, Relatora.

ENGENHEIROS DO BANCO DA AMAZÔNIA. SUPRESSÃO DE FUNÇÃO COMISSIONADA EXERCIDA POR MAIS DE 10 ANOS. REESTRUTURAÇÃO INTERNA DO BANCO. NÃO CONFIGURADO O JUSTO MOTIVO PREVISTO NA SÚMULA nº 372 C. TST. PRECEDENTES DO TST EM CASOS IDÊNTICOS. RE CURSO DO RECLAMADO IMPROVIDO.

PROCESSO TRT 3ª T./ ROT 0000296-88.2022.5.08.0103

RELATORA: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

RECORRENTE: ROZILDA MARIA DA SILVA

Advogado: Kelen Cristina Weiss Scherer Penner

BANCO DA AMAZÔNIA SA

Advogada: Josiane Maria Maués da Costa Franco

RECORRIDOS: OS MESMOS

Ementa

ENGENHEIROS DO BANCO DA AMAZÔNIA. SUPRESSÃO DE FUNÇÃO COMISSIONADA EXERCIDA POR MAIS DE 10 ANOS. REESTRUTURAÇÃO INTERNA DO BANCO. NÃO CONFIGURADO O JUSTO MOTIVO PREVISTO NA SÚMULA nº 372 C. TST. PRECEDENTES DO TST EM CASOS IDÊNTICOS. RE CURSO DO RECLAMADO IMPROVIDO.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos.

Trata-se de **recurso ordinário**, oriundo da VARA DO TRABALHO DE ALTAMIRA, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação

CONHECIMENTO

Conheço dos recursos, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

RECURSO DO BANCO RECLAMADO

DA INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO A REGIME JURÍDICO - DA VEDAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 468, § 2º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO COMISSIONADA.

O reclamado impugna a determinação de incorporação de gratificação de função e repercussões financeiras. Alega:

1) Pois bem, o artigo 468, § 2º, da CLT, veda expressamente incorporação de gratificação ou adicional de função em hipótese de retorno do empregado ao cargo de origem. Ao se ler a petição inicial, mormente os pedidos, verifica-se que a autora pretende precisamente o que está vedado pelo dispositivo legal acima transcrito, porquanto pleiteia a incorporação de gratificação das funções exercidas pelo período de 10 anos. O Supremo Tribunal Federal há muito vem decidindo que não há direito adquirido a regime jurídico, ou seja, as alterações supervenientes na legislação sobre determinado regime devem ser aplicadas imediatamente.

2) Se o Juízo entendesse que a pretensão da reclamante não violaria os artigos 2º e 5º, II, da Constituição Federal e os artigos 8º, §2º, 468, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, demonstraremos adiante que o enunciado da Súmula nº 372 do TST não se aplica ao caso.

Por outro lado, verificamos que a destituição da comissão se deu por justo motivo, já que a comissão exercida é de técnico bancário e não engenheiro. Agora a autora, sem citar diretamente a extinta Súmula 372 do TST, pediu para incorporar a

gratificação pelas funções exercidas no período de 2007 a 2017, sendo que o próprio juízo utilizou tal enunciado para fundamentar sua decisão. Vejam, excelências, a recorrida não menciona diretamente a referida Súmula, mas entende fazer jus à incorporação por ter exercido função comissionada por 10 anos e por ter sido destituído sem justo motivo, ou seja, os dois requisitos previstos na Súmula 372 do TST.

O direito pleiteado pela Reclamante encontra amparo somente em uma súmula, a qual, tendo em vista sua natureza jurídica, não tem o condão de obrigar as partes da relação de emprego ao seu acatamento, sob pena de violar a Carta Magna, art. 5, II.

3) Vimos que a reclamante afirmou que após sua destituição da função de Analista Júnior em 2017, continuou a exercer as mesmas atividades, conferindo-lhe mais de 5 anos de função. Pleiteou a incorporação de função com base no Princípio da Estabilidade Financeira, pois “a reversão sem justo motivo do empregado ao cargo efetivo gera uma redução salarial superior a 50%, deixando a parte empregada (e sua família) totalmente incapazes de cumprir com os compromissos assumidos ao longo dos anos, atingindo a sua dignidade.” Verifica-se no documento sobre as funções exercidas após 31.01.2017, que a obreira não exerceu mais a função de Analista.

4) A recorrida, de modo sucessivo, requereu o pagamento de diferenças salariais (compensando-se o valor incorporado, caso deferida a incorporação), pois continuou a exercer as atividades da função, porém sem receber a remuneração correspondente. Aduziu que o Plano de Cargos e Salários do banco reclamado dispõe em seu item 3, VII, das funções comissionadas: analista júnior, analista pleno, analista sênior, assessor, coordenador, consultor especial, supervisor, auditor, gerente executivo, secretário executivo, as quais asseguram o recebimento de adicional de função comissionada.

Afirmou que, partir de 05.06.2006, passou a exercer a função de Analista Júnior, desempenhando atividades da função, tais como: análise de risco financeiro, risco e viabilidade econômica, limite de crédito, condições de contratação, preenchimento dos requisitos para a linha de crédito, idoneidade, garantias do contrato, entre outros, e, para tanto, recebia o pagamento do Adicional de Função (gratificação de função) correspondente. Porém, após ser destituído da função em 2017, a parte reclamante teria permanecido executando as mesmas atividades, em que pese deixar de receber o referido Adicional de Função.

Assim, como fato constitutivo do direito do autor, caberia a esta produzir prova robusta e inequívoca de suas alegações, a teor do art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 373, I, do Código de Processo Civil, qual seja, que após sua destituição continuou exercendo as mesmas atividades daquelas desempenhadas enquanto trabalhou como analista júnior, através de documentos e arrolando testemunhas que efetivamente trabalharam no mesmo local do labor, prova esta que não poderá ser banal e duvidosa a que não se possa atribuir iniludível idoneidade.

5) Pois bem, conforme já explicado acima, a consequência do cumprimento da decisão judicial da ação movida pelo SENGE no Pará, diz respeito ao reconhecimento judicial que os engenheiros são pertencentes à categoria diferenciada, ou seja, deixaram de fazer parte da categoria dos bancários.

Ora, não sendo os engenheiros do Pará pertencentes à categoria dos bancários, o Banco se viu obrigado a promover mudanças não só na remuneração dos mesmos, mas também no enquadramento dentro da própria instituição, visando respeitar sua

legislação específica e evitar que os engenheiros, eventualmente, fossem confundidos com os demais bancários.

Nesse contexto, o reclamado foi obrigado a criar duas novas Gerências, com atividades e funções específicas para a nova categoria que surgiu em sua estrutura, daí a criação da GERÊNCIA DE SUPORTE AOS NEGÓCIOS GESNE e GERÊNCIA DE ANÁLISE DE CRÉDITO COMERCIAL E DE FOMENTO-GERAN, eminentemente compostas por engenheiros, cujas Normas de Estrutura seguem em anexo. Estas novas Gerências, GESNE e GERAN são o novo local de lotação de todos os engenheiros do Réu, e nessas gerências estão garantidos os critérios de promoção e exercício de função de confiança pelos engenheiros, direitos estendidos para as agências. Na GESNE e GERAN existem vagas para gerentes, coordenadores e supervisores, que devem ser preenchidas por engenheiros, conforme se demonstra com a juntada do Comunicado de Reorganização Administrativa em Áreas.

Analisando o histórico de funções do autor, pode-se perceber que anteriormente a 2017 o mesmo era lotado no Setor de Recuperação de Crédito, ou seja, trabalhava na agência bancária desempenhando atividades exclusivas de bancário, tanto é verdade que consta de sua petição inicial as atividades exercidas pelo analista de crédito Junior.

Dessa forma, de 2007 a 2017 a autora desempenhou apenas atividades de bancário, conforme ora confessado nos seguintes termos: “A partir de 05.06.2006, parte reclamante passou a exercer a função de Analista Júnior, desempenhando atividades da função, tais como: análise de risco financeiro, risco e viabilidade econômica, limite de crédito, condições de contratação, preenchimento dos requisitos para a linha de crédito, idoneidade, garantias do contrato, entre outros, e, para tanto, recebia o pagamento do Adicional de Função (gratificação de função) correspondente.” Ocorre que por força da decisão da ACP já amplamente comentada, o reclamado precisou remanejar os engenheiros, devido não poderem mais ser considerados como bancários. Foi quando todos precisaram ser destituídos das funções de confiança bancária e passaram a laborar em atividades estritamente de engenharia. Através do mesmo documento histórico de funções, observa-se que após a destituição da função de analista o autor passou a laborar no setor de Engenharia do Banco. Vejam, excelências, não há nenhuma coincidência entre as atividades desempenhadas pela autora antes e depois de 2017, não havendo como prosperar sua alegação de que continuou exercendo as mesmas funções após seu descomissionamento.

O Banco até demonstrou, com a juntada dos regulamentos internos (ID. c8599e, ID dc3f97c, ID. d315421, ID. 3db33fa, ID. e07b8e2, ID. b56e84f, ID. 559fc89 e ID.6d8ecdc (Norma de Estrutura), quais as tarefas que estão afetas aos profissionais engenheiros agrônomos.

Ao exame.

A reclamante ajuizou reclamação trabalhista pretendendo a incorporação da função de analista junior. Para tanto, afirma que ingressou no banco em 2001, na função de operativo. A partir de 05.06.2006, já passou a atuar de forma interina na função de analista junior e, em 27.01.2007 passou à titular da função de Analista Junior, tendo sido dispensada da função de modo formal e sem justo motivo, em 31.01.2017, com 10 ANOS E 7 MESES.

Ainda, alega que, na prática, continuou a executar as atividades, bem como recebeu o pagamento da gratificação de função por mais 4 meses, ou seja, até 05/2017,

perfazendo MAIS DE 10 ANOS de recebimento da gratificação de função e de exercício das atividades do cargo comissionado.

Em depoimento pessoal, a reclamante relata:

DEPOIMENTO DO(A) RECLAMANTE (o(a) preposto(a) da reclamada aguarda fora da sala de audiências): que começou a trabalhar para a reclamada em 2001; que atualmente exerce o cargo de TC Operativo; que a depoente é engenheira agrônoma; que de 2006 até 2017 exerceu o cargo de Analista Júnior; que, como Analista Júnior, tinha como atribuição fazer a análise de projeto, capacidade de pagamento, endividamento para liberação de créditos do FNO; que, apesar de ter mudado o nome de cargo para TC Operativo, continua exercendo as mesmas tarefas; que, quando exercia o cargo de Analista Jr., recebia gratificação como analista; SEM MAIS PERGUNTAS. ÀS PERGUNTAS FORMULADAS PELO(A) ADVOGADO(A) DA 1ª RECLAMADA, RESPONDEU: que fazia a análise de projeto, da capacidade financeira, econômica e também do endividamento do cliente na área da agropecuária (agricultura e pecuária); que essas eram as atribuições do cargo de analista júnior, mas ratifica que continua tendo as mesmas tarefas atualmente; que, perguntada se essas atribuições estavam previstas no edital do concurso para engenheiro, disse que não se recorda; que logo que foi admitida, quando era operativo, realizava tarefas de fiscalização no campo, prospecção e avaliação de imóveis; que, quando passou a Analista Jr., continuou fazendo essas tarefas mais as já mencionadas referentes às análises de projetos; que foi uma ordem da diretoria que fez a reclamante deixar o cargo de Analista Jr. e passar a ser apenas TC Operativo; que a depoente trabalha na agência de Altamira-PA; que trabalha juntamente com outros empregados da agência; que não trabalha numa área apenas com engenheiros; que trabalham na agência, contando com a depoente, 4 engenheiros agrônomos; que o setor que a depoente trabalha mudou de nome recentemente; que não se recorda no momento a sigla; que antes era central de crédito ligada à Superintendência da PA II; que atualmente a sigla é COSAG I, que é ligado à central de suporte de serviços técnicos; SEM MAIS PERGUNTAS.

Por sua vez, o preposto aduz:

DEPOIMENTO DO(A) PREPOSTO(A) DA RECLAMADA: Que trabalha para a reclamada desde 2006; que não sabe quanto tempo a reclamante trabalha na reclamada; que a reclamante é sua subordinada a cerca de 2 meses; que o depoente trabalha na CETER - Central de Suporte Técnico Rural; que abarca todos os técnicos da área rural da reclamada; que a reclamante trabalha numa coordenação de suporte ao agronegócio; que a reclamante trabalha na COSAG I; que a reclamante exerce o cargo operativo; que a reclamante exerce esse cargo desde 03/10/2022, quando foi criada a CETER; que, antes disso, a reclamante também era operativo; que a reclamante também exerceu o cargo de Analista Jr., mas não sabe precisar o período; que a reclamante faz análise, fiscalização, avaliação, acompanhamento de propostas rurais; que a reclamante exercia as mesmas tarefas quando era Analista Jr.; SEM MAIS PERGUNTAS. ÀS PERGUNTAS FORMULADAS PELO(A) ADVOGADO (A) DO RECLAMANTE, RESPONDEU: Que como Analista Jr. a reclamante também fazia análise econômica e financeira da operação; que esta atribuição é inerente ao cargo, o qual a reclamante foi contratada, conforme previsto no edital de concurso público; que não sabe dizer se na agência de Altamira existe o cargo de Analista Jr; que esclarece que, atualmente, não há Engenheiros Agrônomos exercendo o cargo de Analista Jr, a não ser por decisão judicial;

que a CETER faz análise de operação de crédito rural; que na estrutura da CETER não tem técnico bancário; SEM MAIS PERGUNTAS.

Noutro giro, a testemunha arrolada pela reclamante assevera:

Ao Juízo, respondeu: que trabalha na reclamada desde 1999; que, atualmente, exerce o cargo de operativo no papel, mas na prática executa tarefas de analista desde 2001; que faz análise de crédito, avaliação de imóveis e análise de projetos agropecuários; que trabalha na mesma agência que a reclamante; que esclarece que é lotado na mesma agência que a reclamante, mas se encontra em teletrabalho desde 2020; que a reclamante exerce as mesmas tarefas que o depoente; que não se recorda a data em que foi modificado o cargo de analista para operativo; que lembra apenas que foi na última reestruturação da reclamada; SEM MAIS PERGUNTAS. ÀS PERGUNTAS FORMULADAS PELO(A) ADVOGADO(A) DO RECLAMANTE, RESPONDEU: que, quando foi admitido, não fazia análise de crédito; que passou a fazer essa tarefa em 2001; que apenas os engenheiros, pelo que sabe, fazem operação de crédito rural; que o depoente emite parecer para operação de crédito rural; que o nome do parecer é relatório de análise; que, perguntado se o relatório se limita à análise técnica ou também faz a viabilidade econômico financeira, o que é indeferido pelo Juízo, uma vez que o depoente já informou que está em suas atribuições a análise econômico-financeira do projeto; que, depois da emissão do parecer, este é submetido a um comitê de crédito ou da central ou da agência para decisão final; que quem exerce o cargo de analista também submete o parecer ao comitê de crédito; que isso é um procedimento corriqueiro da reclamada; SEM MAIS PERGUNTAS. ÀS PERGUNTAS FORMULADAS PELO(A) ADVOGADO(A) DA RECLAMADA, RESPONDEU: que, na agência em que o depoente está lotado, trabalham técnicos bancários e engenheiros agrônomos; SEM MAIS PERGUNTAS.

Paralelamente, verifica-se nos autos a juntada de documentos relativos ao contrato de trabalho. Nesses, o registro de empregado (Id b1e66b7) indica que a reclamante exerceu a função de analista júnior por 3658 dias, de 27/01/07 a 31/01/2017, como titular.

Pontuo que, anterior a esse período, a reclamante exerceu, como interina, a função de analista júnior - TCA (de 05/06/06 a 09/10/06 e 13/10/06 a 26/01/07) e, após, como supervisora de análise de crédito (de 23/07/10 a 01/08/10), também como interina.

Pois bem, resta incontroverso, portanto, que a reclamante exerceu função por mais de 10 anos.

Nesse passo, em que pese o banco argumentar a existência de justo motivo, em razão dos desdobramentos ocorridos pela decisão na ACP 0000011-94.2010.5.08.0013 (Id 170de7a e seguintes), o que teria motivado a descomissionamento de empregados engenheiros da função de Analista Júnior, em virtude de uma reestruturação interna para se adequar ao que foi decidido judicialmente (Id e07b8e2 e seguintes), a interpretação não reflete o melhor direito.

Com o reconhecimento de que os empregados engenheiros do banco tratavam-se de categoria diferenciada, sendo-lhes deferido o piso salarial estabelecido em lei, o Banco promoveu grande reestruturação, com criação de novas gerências, fato que é de amplo conhecimento nesta Oitava Região. Uma reestruturação administrativa, por óbvio, promove a criação de novos cargos e a extinção de outros. Alguns setores passarão a ter mais cargos, outros menos. Neste movimento reestruturador, o Banco promoveu

a realocação de empregados em diferentes funções. Ocorre que, a Súmula nº 372 do C. TST tem o seguinte teor:

“GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996) II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)”.

Como vemos do excerto jurisprudencial, há indicação de que apenas o justo motivo permite a retirada da gratificação. No particular, há diversos julgados do TST, em casos similares, não reconhecendo a reestruturação efetuada pelo banco como justo motivo.

Cito precedentes:

PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1461-77.2016.5.08.0008
 AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. FUNÇÃO GRATIFICADA PERCEBIDA POR MAIS DE 10 ANOS. SÚMULA 372, I, DO C. TST. DECISÃO REGIONAL EM ESTRITA OBSERVÂNCIA AOS PRINCÍPIOS DA ESTABILIDADE FINANCEIRA E DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. A Corte Regional refutou a tese de que o reenquadramento dos engenheiros contratados pelo Banco da Amazônia no Pará em categoria diferenciada e, portanto, não pertencente à categoria dos bancários, por meio de decisão judicial, ou seja, nos autos da ACP nº 000011-94.2010.5.08.0013, transitada em julgado, constitui justo motivo para a destituição da função gratificada, percebida pelo empregado por mais de 10 anos. À luz dos princípios da estabilidade financeira do trabalhador e da irredutibilidade salarial, a que visa resguardar a Súmula 372, I, do c. TST, pouco importa a categoria a qual pertence o empregado. Significativo, em particular, é que o autor, segundo consta expressamente do v. acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, preencheu o critério objetivo exigido pela Súmula 372, I, do c. TST, qual seja, percepção de função gratificada por mais de 10 anos. Daí o reconhecimento do direito à incorporação ao salário para todos os efeitos legais. Decisão em fina sintonia com a jurisprudência há muito consolidada no âmbito desta eg. Corte Uniformizadora. Incidência do art. 896, §7º, da CLT e da Súmula 333/TST. A causa de fato não reflete os critérios de natureza econômica, política, social ou jurídica, previstos no art. 896-A, §1º, da CLT, para viabilizar o reconhecimento da transcendência. Não desconstituídos, portanto, os fundamentos da r. decisão agravada. Agravo conhecido e desprovido.

(...)

(7ª Turma, ALEXANDRE AGRA BELMONTE, 8 de março de 2023.)

PROCESSO Nº TST-AIRR - 313-19.2016.5.08.0206

(...)

BANCO DA AMAZÔNIA. SÚMULA 372 DO TST. INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO RECEBIDA POR MAIS DE 10 ANOS. LEI 13.467/2017. ALTERAÇÃO DO ARTIGO 468 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Insurgência recursal contra a decisão regional na qual restou consignado que a reclamante laborou em funções de confiança por mais de dez anos em período anterior à vigência da Lei 13.467/2017. O TRT invocou o princípio da estabilidade financeira, considerando devida a incorporação da gratificação de função, nos termos da Súmula 372, I, do TST. O exame prévio dos critérios de transcendência do recurso de revista revela a inexistência de qualquer deles a possibilitar o exame do apelo no TST. A par disso, irrelevante perquirir a respeito do acerto ou desacerto da decisão recorrida. Agravo de instrumento não provido.

(6ª Turma, AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO, Ministro Relator, 1 de março de 2023.)

PROCESSO Nº TST-AIRR-1505-20.2016.5.08.0001

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. RITO SUMARÍSSIMO. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Havendo manifestação acerca da matéria debatida nos autos, não se cogita de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. 2. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. INCORPORAÇÃO. Na hipótese de exercício de função gratificada por período superior a 10 anos, é vedada a sua supressão ou redução, salvo se comprovada a justa causa, em observância aos princípios da estabilidade econômico-financeira e da irredutibilidade salarial (Súmula 372 do TST). Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

(3ª Turma, ALBERTO BRESCIANI, Ministro Relator, 22 de setembro de 2021.)

Destarte, na visão do TST, o justo motivo, capaz de afastar o direito à incorporação da gratificação recebida por mais de 10 anos, pressupõe a quebra de confiança entre as partes, inviabilizando a permanência do empregado em determinada função, o que não ocorreu na hipótese. A reestruturação administrativa do Banco não configura o justo motivo a que alude o item I da Súmula n.º 372 desta Corte.

Portanto, não existem reparos na sentença nesse particular. Nego provimento ao recurso.

RECURSO DA RECLAMANTE DO DIREITO A DIFERENÇAS SALARIAIS PELO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

No presente item, diante da manutenção da sentença, o recurso adesivo da reclamante resta prejudicado, uma vez, que no arrazoado, a parte condiciona a análise do pedido à reforma da sentença.

DO ERRO MATERIAL - REAJUSTES SOBRE O VALOR DEFERIDO

A reclamante impugna os cálculos apresentados. Alega, em síntese, que o cálculo judicial congelou o valor de R\$ 1.475,44, sem nenhum tipo de reajuste. A recorrente tem direito, no mês de setembro de cada ano, de reajuste da remuneração dado aos funcionários do Banco, como já praticado nos recibos de pagamento, tratando-se de direito já adquirido devendo ser aplicado também sobre a diferença salarial deferida.

Ao exame.

Compulsando os autos, verifica-se que a reclamante pede, dentre outras pretensões, o pagamento de diferenças salariais mensais devidas em razão da incorporação, devidamente atualizadas com os reajustes convencionais, em parcelas vencidas e vincendas, com reflexos.

O Juízo *a quo* considerou, para justificar a improcedência do pedido, que a reclamante não mais exercia a função de Analista Júnior desde 2017, logo, não teria direito a reajustes convencionais posteriores a 31.01.2017 (vide sentença de embargos de declaração Id 78dab8a), *verbis*:

A presente demanda versa sobre a estabilidade financeira gerada pela percepção da gratificação de função por mais de 10 anos.

A reclamante foi titular da função de Analista Júnior no período de 27.01.2007 a 31.01.2017, quando foi dispensada da função sem justo motivo.

Assim sendo, uma vez que a autora não mais exerce o cargo de Analista Júnior, não há que se falar em reajuste convencionais posteriores a 31.01.2017, mas apenas aos reajustes que antecederam esta data.

Isto posto, nada a retificar.

Diante dos fundamentos estabelecidos pelo Juízo recorrido, entendo não estar do lado do melhor direito aplicável ao caso.

Notem ser incontroverso que a reclamante exerceu a função de analista júnior por 3658 dias, de 27/01/07 a 31/01/2017, como titular. Logo, também inquestionável que o exercício se deu até 31/01/2017, sendo que, a partir dessa data, a reclamada não concedeu os reajustes convencionais previstos pelas normas coletivas.

Em que pese a reclamante não mais ser titular da função, os reajustes previstos em norma coletiva estão diretamente ligados ao princípio da estabilidade financeira, uma vez que as previsões dos reajustes em normas coletivas visam à manutenção do poder aquisitivo do trabalhador. A castração dos reajustes da função interfere de forma direta nessa sistemática e, portanto, deve ser corrigida pelo Poder Judiciário para garantir à parte a manutenção de sua estabilidade financeira.

Outrossim, considero que a decisão recorrida, ao se posicionar de forma contrária aos reajustes convencionais aplicáveis à função, viola a Constituição Federal, na medida em que cria impedimento à irredutibilidade salarial e ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, previstos no artigo 7º, VI e XXVI, respectivamente.

Com espeque na fundamentação supra, dou provimento ao recurso da reclamante para aplicar diferenças salariais mensais devidas em razão da incorporação, devidamente atualizadas com os reajustes convencionais, em parcelas vencidas e vincendas, com reflexos requeridos na inicial, diante da omissão da reclamada referente à impugnação específica, nesse particular, em sua contestação.

DO PREQUESTIONAMENTO

Por fim, considero prequestionadas todas as matérias e questões jurídicas invocadas, inclusive os dispositivos constitucionais e legais aduzidos, para efeito da Súmula do TST nº 297, ressaltando, ainda, que é inexigível o prequestionamento quando a violação indicada houver nascido na própria decisão recorrida, conforme consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 119, da SDI-1, do Colendo TST.

CONCLUSÃO

ANTE O EXPOSTO, conheço dos recursos. No mérito, nego provimento ao recurso do reclamado. Dou provimento ao recurso da reclamante para aplicar diferenças salariais mensais devidas em razão da incorporação da função, devidamente atualizadas com os reajustes convencionais, em parcelas vencidas e vincendas, com reflexos requeridos na inicial. Tudo conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DOS RECURSOS. NO MÉRITO, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMADO. DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMANTE PARA APLICAR DIFERENÇAS SALARIAIS MENSAS DEVIDAS EM RAZÃO DA INCORPORAÇÃO DA FUNÇÃO, DEVIDAMENTE ATUALIZADAS COM OS REAJUSTES CONVENCIONAIS, EM PARCELAS VENCIDAS E VINCENDAS, COM REFLEXOS REQUERIDOS NA INICIAL. TUDO CONFORME FUNDAMENTOS. PARA EFEITOS RECURSAIS, CUSTAS MAJORADAS PARA R\$6.000,00, SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO ARBITRADO PARA R\$300.000,00.

Sala de sessões da egrégia Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 30 de agosto de 2023. (Publicado em 01/09/2023)

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA, Relatora.

(IM)POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO DA NORMA COLETIVA AO EXERCENTE DE EMPREGO PÚBLICO EM COMISSÃO. CONTRATAÇÃO A TÍTULO PRECÁRIO.

PROCESSO nº 0000016-74.2023.5.08.0009 (ROT)

RELATOR: Desembargador do Trabalho ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS SANTOS

RECORRENTE: JOSE CARLOS BARBOZA DA CRUZ.
Advogado: Mariana Bastos de Senna Nascimento
Advogado: Aretha Nobre Costa

RECORRIDO: CIA DE DESENVOLV E ADM DA AREA METROPOLITANA DE BELEM.
Advogado: Ronaldo Cosme Teixeira Valezi

(IM)POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO DA NORMA COLETIVA AO EXERCENTE DE EMPREGO PÚBLICO EM COMISSÃO. CONTRATAÇÃO A TÍTULO PRECÁRIO - Ainda que se constate a regência da norma celetista ao vínculo jurídico das partes, a contratação estabelecida se deu a título precário, por prazo determinado e sem concurso público, posto se tratar do exercício de Emprego Público em Comissão, de livre contratação e demissão do Administrador Estatal. Logo, considerando a precariedade da contratação e, por conseguinte, a diferenciação entre empregados públicos concursados e contratados a título precário, não há que se falar em discriminação pela aplicação dos benefícios previstos em norma coletiva apenas aos empregados concursados. Assim, constatado que as verbas de 2/3 de Férias, Licença Prêmio e adicional por tempo de serviço não possuem previsão na norma celetista e nem Constitucional, mas apenas no acordo Coletivo, no qual consta cláusula de aplicação exclusiva aos empregados concursados, não há como ser dado provimento ao apelo do reclamante. Recurso não provido.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário oriundos da 9ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM-PA, em que são partes, como recorrente e como recorrido, as acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação

Conheço do recurso ordinário, porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Mérito

(IM)POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO DA NORMA COLETIVA AO EXERCENTE DE EMPREGO PÚBLICO EM COMISSÃO. CONTRATAÇÃO A TÍTULO PRECÁRIO.

O reclamante renova sua pretensão ao pagamento de 2/3 de férias, adicional por tempo de serviços, multa por descumprimento do acordo coletivo, bem como indenização pelo não fornecimento das guias de seguro desemprego.

Em sua peça de insurgência, esclarece que a reclamada, classificada como Sociedade de Economia Mista, possui em seu quadro funcional tanto empregados públicos concursados como empregados contratados a título precário - Empregados de Confiança, de livre contratação e demissão - porém, todos são regidos pelas regras da CLT.

Esclarece que foi contratado na modalidade temporária, sem concurso público, para exercer Emprego de Confiança, porém possuía os mesmos deveres e responsabilidades como qualquer outro empregado daquela Entidade e, ainda assim, a reclamada deixou de lhe pagar as verbas aqui reivindicadas, sob o argumento de que são devidas apenas aos empregados concursados.

Afirma não fazer sentido tal discriminação, pois, além de ter sido submetido às mesmas condições de trabalho dos demais empregados, o próprio contrato de trabalho prevê seu direito aos benefícios da norma coletiva, conforme se observa na cláusula primeira: “a EMPREGADORA admite o EMPREGADO DE CONFIANÇA na função de assessor nível II, mediante o presente contrato, regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, sua legislação complementar, normas internas da EMPREGADORA e Acordos Coletivos de trabalho.”

Requer a reforma do julgado.

Pois bem.

Conforme informações iniciais, a Estatal Municipal teve sua instituição autorizada pela Lei 6.795 de 1970. Portanto, trata-se de pessoa jurídica de direito privado, pertencente à Administração Pública Indireta, constituída sob a forma de Sociedade de Economia Mista, encontrando-se vinculada ao Ente Público Municipal.

Verifica-se que seus agentes públicos são regidos pelo regime celetista, portanto, classificam-se na espécie empregado público.

Em inicial, o reclamante especifica que ingressou na Estatal em 08 de julho de 2013, como empregado de confiança por tempo determinado por um ano, para exercer o cargo de Assessor nível II, lotado na Diretoria de Suporte e Gestão de Pessoas - DSP, atuando na Gerência e Desenvolvimento de Pessoa - GDP.

Posteriormente, por decorrência do enquadramento do Plano de Cargos Carreira e Remuneração- PCCR/2015, em 02 de março de 2015, seu contrato foi alterado para prazo indeterminado. Em 14.01.2021, foi demitido sem justa causa.

Feitos os esclarecimentos acima, passa-se à análise da legalidade da contratação.

Conforme especificado, a reclamada se classifica como Entidade da Administração Pública Indireta, portanto, deve submeter a contratação de seu pessoal à regra do concurso público, salvo quando se tratar de contratações a título precário, como ocorre no presente caso, no qual o reclamante exercia emprego em comissão para o desempenho de atribuições de chefia, direção e assessoramento no âmbito da Estatal.

Tem-se, portanto, equiparação aos exercentes de cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, no âmbito da Administração Pública Direta (art. 37, II e V da CF/88).

Nesse sentido, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, em recente julgado, não apenas entendeu ser possível a admissão de empregados em comissão, como também destacou que as empresas públicas e as sociedades de economia mista prescindem de expressa autorização legal para tanto:

“EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. CONTRATAÇÃO DE PESSOAL PARA EMPREGO EM COMISSÃO REGIDO PELA CLT. EXPRESSA AUTORIZAÇÃO DE LEI. DESNECESSIDADE. As empresas públicas e as sociedades de economia mista prescindem de expressa autorização de lei para admitir trabalhadores em empregos em comissão (chefia, assessoramento e direção), sob o regime da CLT. Tais entidades submetem-se a um regime jurídico híbrido, caracterizado pela dinamicidade que necessitam para o desenvolvimento de suas atividades (regime próprio das empresas privadas) e pela observância das normas de Direito Público naquilo em que a Constituição expressamente determine. Assim, a própria Carta

Magna, ao dispor sobre a investidura em cargo ou emprego público mediante prévia aprovação em concurso, ressaltou as nomeações para cargo em comissão de livre nomeação e exoneração (art. 37, II, da CF), além de limitar a exigência de necessidade de lei para a criação de cargos, funções e empregos públicos à Administração direta e autárquica (art. 61, § 1º, II, “a”, da CF), não alcançando, portanto, os entes empresariais estatais. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo, portanto, o acórdão turmário que conheceu do recurso de revista da União, por violação do art. 173, § 1º, II, da CF, e no mérito, dera-lhe provimento para afastar a ilegalidade reconhecida pelo TRT quanto à criação de empregos em comissão no âmbito da Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais - CPRM, sem amparo em lei. (TST-E-RR-567-67.2013.5.10.0003, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 7.11.2019)

Portanto, atribuo validade à modalidade contratual e, portanto, à contratação e prorrogações do contrato do reclamante.

Já com relação às verbas pleiteadas nos autos, ainda que se constate a regência da norma celetista ao contrato, as parcelas em questão - 2/3 de Férias, Licença Prêmio e adicional por tempo de serviço - não possuem base legal heterônoma (Lei em sentido formal), nem possuem previsão constitucional. Tais verbas são, em verdade, benefícios previstos em norma coletiva da categoria dos empregados concursados da Entidade Estatal Municipal.

Portanto, não se pode falar em conduta discriminatória, visto que tal diferenciação possui base normativo-coletiva. Do contrário, considerar a abrangência desses direitos a todos os empregados (concursados e contratados a título precário) seria o mesmo que desvirtuar a garantia Constitucional do acesso democrático, impessoal e igualitário aos cargos e empregos públicos por meio de concurso de prova ou provas e títulos (Art. 37, II, da CF).

Por fim, considerando a precariedade, a previsibilidade da dispensa, a transitoriedade dos cargos e empregos em comissão, bem como a impossibilidade da contratação por tempo indeterminado, não há que se falar em direito à percepção do seguro desemprego, pois o reclamante, apesar de se beneficiar pelas várias prorrogações do contrato, já sabia do termo final da contratação.

ANTE AO EXPOSTO, conheço do recurso ordinário do reclamante, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade; no mérito, nego-lhe provimento para manter integralmente a decisão recorrida, inclusive quanto à verba honorária.

Diante do que foi decidido e das teses aqui adotadas, considero prequestionadas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST, sendo desnecessária a referência a dispositivos constitucionais e/ou legais apontados pelas partes, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

Acórdão**ISTO POSTO,**

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE, PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER INTEGRALMENTE A DECISÃO RECORRIDA. CONSIDERA-SE PREQUESTIONADA A MATÉRIA DISCUTIDA NO RECURSO, PARA OS EFEITOS PREVISTOS NA SÚMULA Nº 297 DO C. TST.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 12 de julho de 2023. (Publicado em 13/07/2023)

ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS SANTOS, Desembargador Relator.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - NÃO COMPROVAÇÃO.

PROCESSO nº 0000360-68.2022.5.08.0016 (ROT)

PROLATOR: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

RECORRENTE: LOTUS ADMINISTRAÇÃO LTDA - EPP

Advogados: Marco Antonio Medeiros Vasconcelos, Marvio Miranda Viana e Joao Alfredo Freitas Mileo

RECORRIDA: SIMONE DO SOCORRO JANAU ANDRADE BARBOSA

Advogados: Mayara Gabriely Paiva Fernandes Campos e Oberlander Barbosa de Castro Junior

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - NÃO COMPROVAÇÃO. Não comprovada a conduta ilícita perpetrada pela empregadora, não se pode mencionar dano existencial, tornando-se imprescindível inequívoca demonstração do ato danoso e dolo pela empregadora e que a suposta situação tenha maculado a imagem e honra da trabalhadora, o que não ocorreu no presente caso. Recurso provido.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos eletrônicos de Recurso Ordinário, oriundos da 16ª Vara do Trabalho de Belém, em que figuram como recorrente e recorrida as partes acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTOS CONHECIMENTO

O recurso ordinário merece ser conhecido, já que preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

De início, a recorrente aduz que o Juízo de primeiro grau desqualificou quatro depoimentos testemunhais, os quais convergiram diretamente para a demonstração de inexistência de qualquer tratamento com fundamento em assédio moral, cobranças excessivas, sobretrabalho, ambiente laboral estressante e psicologicamente insalubre. Entende que restou demonstrado que a recorrida na sua função de gerente de atendimento, realizava tarefas diversificadas, sem repetitividade, e tinha o auxílio de uma colaboradora, sendo impossível, alguém apresentar a patologia “dedo em gatilho”, após 1 ano e 9 meses de labor. Destaca que em postagens retiradas do Instagram, consta que a recorrida, paralelamente ao trabalho na Empresa, possui uma loja virtual, na qual fabrica e vende utensílios artesanais (bolsas, pulseiras, etc). Ainda, aponta que a recorrida possui registrado desde 13/10/2015 em seu nome o CNPJ nº 23.462.406/0001-91, com nomenclatura fantasia de SJ ARTES DOCES, empresa até então ativa e considerada inapta apenas em 14/01/2022. Assevera que não ocorreu nexo de causalidade entre as patologias citadas na exordial e o labor, que não há comprometimento da sua capacidade laborativa e que o assédio moral supostamente praticado pelo diretor presidente da demandada nunca ocorreu, assim como o estabelecimento de metas absurdas de serem alcançadas. Sucessivamente, pede a aplicação do art. 223-G da CLT, quanto ao valor da indenização, e aplicação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Análise.

Na peça inaugural, a autora alegou que foi admitida na reclamada em 01/07/2019, na função de gerente de atendimento, no entanto, em abril de 2020, passou a executar seu trabalho de forma remota em virtude da pandemia de Covid 19, tendo ultrapassado habitualmente sua jornada de trabalho, sendo dispensada em 17/01/2022. Asseverou que o labor realizado era extremamente cansativo e desgastante, com uma alta carga de responsabilidade, o que só fez aumentar dia após dia de trabalho, piorando consideravelmente durante o trabalho remoto, aduzindo que a falta de respeito e o estresse excessivo imperavam em sua relação empregatícia, ocasionado pelo Sr. Augusto José Sidrim Teixeira, sócio administrador e diretor presidente da Empresa, que costumava sempre gritar, hostilizar, ameaçar e lhe tratar com nenhuma humanidade, que sofria com a agressividade e arrogância de seu superior, que utilizava deste tratamento cruel para realizar cobranças excessivas e conclusões de metas impossíveis de serem alcançadas. Disse que precisava administrar os 34 condomínios, dar suporte financeiro, suporte administrativo, fazer cotação de compras de materiais, cotação de serviços para o condomínio em geral, controle do departamento pessoal do condomínio, realizar pagamentos, realizar controle de jornada, digitalizar todos

os pagamentos realizados em todos os condomínios e ainda realizar os registros de ligações e a não efetivação do volume de ligações solicitadas, atribuições estas que deveriam ser concluídas em um único dia ou em prazos curtos de 48 horas, sob pena de desconto em sua remuneração. Afirmou que em decorrência dessa rotina de labor, adquiriu doença ocupacional, conhecida como dedo em gatilho, e que teve que passar por intervenção cirúrgica, sendo que, após o retorno às suas atividades, ainda em fase de recuperação, a reclamada não diminuiu de forma alguma o seu trabalho. Posteriormente, mencionou que passou a ter sintomas de Síndrome de Burnout e transtorno de ansiedade, vindo a ser dispensada de forma discriminatória.

O Juízo de primeiro grau determinou a realização de perícia médica e acolheu a conclusão do perito, ID 1f07f00, que atestou a existência de Transtorno Depressivo/Transtorno Ansioso/Estresse, CID Z73.0 +F41, e patologia de CID M65.3 (dedo em gatilho, distúrbio doloroso da mão afetando o dedo). O expert concluiu pela existência de nexo de concausalidade, para as duas doenças, afirmando ainda que “Atualmente exame do estado mental não apresenta alterações que justificam incapacidade laborativa”.

Pois bem.

Acolho totalmente a tese da reclamada.

As provas testemunhais, no total de quatro, foram uníssonas em ratificar a tese de defesa, ID c2bd5d3, conforme observado pelo Juízo de primeiro grau:

Em análise as testemunhas arroladas aos autos (ID. c2bd5d3), verifico que a testemunha arrolada pelo reclamante afirmou que não sabe se houve descontos nas gratificações da reclamante em decorrência de não atingir as metas estipuladas e nem mesmo soube se a reclamante estava enfrentando problemas psicológicos (00:20:58), sendo que a primeira testemunha arrolada pela reclamada relatou desconhecer a existência de tratamento ríspido experimentado pela reclamante (00:26:10), da mesma forma disse a segunda testemunha arrolada pela reclamada (00:29:56) e a terceira testemunha arrolada pela reclamada afirmou desconhecer que a reclamante tenha sido acometida por doença psicológica (00:33:57).

Tais provas atestam que não há relação entre as doenças e a atividade laboral exercida junto à reclamada.

Percebo que, por ocasião do afastamento do labor, por 30 dias, em decorrência da cirurgia da patologia “dedo em gatilho”, o Órgão Previdenciário atestou afastamento por doença - B31, não sendo a patologia reconhecida como ocupacional.

É certo que atividades manuais contribuem para o desenvolvimento da doença “dedo em gatilho”, conforme declarado pelo perito médico, sendo que a reclamada anexou aos autos postagens retiradas da rede social Instagram, onde consta que a reclamante possui uma loja virtual, onde fabrica e vende utensílios artesanais (bolsas, e pulseiras).

Também é certo que a reclamante apresentou “dedo em gatilho” 1 ano e 9 meses, após sua admissão na reclamada, alegando que foi do trabalho, porém o perito declarou que as atividades laborais desenvolvidas na reclamada pela reclamante tinham caráter diversificado e que a mesma contava com uma ajudante.

A reclamante afirmou que a doença mental surgiu após 1 ano de labor.

Ocorre que o perito não tem nenhum parâmetro anterior, para afirmar que as atividades diversificadas desenvolvidas pela reclamante, apresentaram um agravamento do quadro clínico, visto que, o tempo de labor, é insuficiente para desencadear os transtornos mentais referidos na inicial, assim como a doença na mão e no polegar direito.

O *expert* não investigou os empregos e ocupações anteriores ocupados pela reclamante, os quais poderiam influenciar em seu quadro de saúde, assim como não mencionou o estado psicológico da obreira em razão da Pandemia Mundial, a qual assolou a todos. A reclamante somente declarou que contraiu a doença.

Ao revés, a obreira declarou que começou a ter cefaléia, nervosismo, ansiedade, tremores e choro frequente em julho de 2020, no auge da Pandemia de Covid 19.

Acontecimentos relacionados à vida pessoal da autora, ou quaisquer acontecimentos fora do ambiente de trabalho, podem desencadear ou manter a patologia mental alegada na inicial.

A tese da inaugural, de que o clima hostil, agressivo, ameaçador e a alta demanda e cobranças excessivas de trabalho oferecido aos empregados dentro do ambiente laboral, o que teria levado ao adoecimento e incapacidade laboral da reclamante, não restou provada.

Por outro lado, é certo que o empregador é livre para promover a demissão de um empregado sem justa causa, sendo que no momento da sua demissão, a autora não estava sob a égide de qualquer atestado médico.

Atualmente, a reclamante encontra-se totalmente apta para o labor, conforme apurado por ocasião da perícia.

Por tais razões, afasto totalmente a conclusão do perito médico.

Quanto ao pedido de dano moral, os fatos narrados pela autora não restaram caracterizados, assim como o nexo de causalidade não restou provado. Mister se faz a prova da autoria do ato danoso e dolo pela empregadora e que a suposta situação tenha maculado a imagem e honra do trabalhador perante a sua família, terceiros ou seu mercado de trabalho, portanto, descabida a pretensão da obreira do dever de indenização.

Nesse contexto, não há que se falar em dano moral.

Por todo o exposto, reformo a sentença para excluir da condenação a indenização por danos morais.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR-LHE TOTAL PROVIMENTO PARA, REFORMANDO *IN TOTUM* A SENTENÇA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RECLAMAÇÃO JULGADA TOTALMENTE IMPROCEDENTE. INVERTE-SE O ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA. CUSTAS PELA AUTORA DE R\$ 1.173,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DADO À CAUSA, DAS QUAIS ESTÁ ISENTA POR SER BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA. TUDO CONFORME FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de junho de 2023. (Publicado em 26/06/2023)
Des. LUIS J. J. RIBEIRO - Relator.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. TRATAMENTO DESRESPEITOSO. USO DE PALAVRAS OFENSIVAS E INTIMIDADORAS AOS FUNCIONÁRIOS. DEVER DO JUDICIÁRIO EM REPRIMIR TAIS CONDUTAS. / ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - LIMPEZA DO CEMITÉRIO SÃO JORGE NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. / RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA TRABALHISTA. ENTE PÚBLICO ESTADUAL. ATUAÇÃO NEGLIGENTE DO ESTADO DO PARÁ.

PROCESSO nº 0000669-22.2022.5.08.0006 - ROT

RELATOR: Desembargador do Trabalho CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR

RECORRENTE: CLEISON AMARAL DA ROCHA
Advogado: Dr. Sérgio Ricardo Ramos Figueiredo

RECORRIDOS: ASSOCIACAO POLO PRODUTIVO PARA
Advogado: Dra. Karoliny Vitelli Silva
e
ESTADO DO PARA

Ementa

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. TRATAMENTO DESRESPEITOSO. USO DE PALAVRAS OFENSIVAS E INTIMIDADORAS AOS FUNCIONÁRIOS. DEVER DO JUDICIÁRIO EM REPRIMIR TAIS CONDUTAS.

É dever do empregador assegurado aos empregados o meio ambiente físico e moralmente saudável, no qual impere o respeito à dignidade do trabalhador. O uso de palavras ofensivas e o tratamento rude não devem ser normalizados ou atribuídos à deficiência educacional, sob pena de invisibilização do assédio moral e conseqüente perpetuação dessa conduta. Comprovado por meio de prova testemunhal que o superior hierárquico dispensava aos subordinados tratamento desrespeitoso, intimidador e abusivo, deve ser reconhecido o assédio moral e o dever indenizatório da empregadora. Sentença reformada.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - LIMPEZA DO CEMITÉRIO SÃO JORGE NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. Resta caracterizada a insalubridade nos moldes do Anexo 15 da NR 15 da Portaria 3.214/78 do MTE, pois o autor

realizava a limpeza e a coleta de lixo no cemitério de Município de grande densidade populacional (Município de São Paulo), local que notoriamente é de uso coletivo de grande circulação. Aplicação da Súmula 448, II, do TST. **Recurso ordinário conhecido e provido.**

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA TRABALHISTA. ENTE PÚBLICO ESTADUAL. ATUAÇÃO NEGLIGENTE DO ESTADO DO PARÁ. A Administração Pública deve ser responsabilizada subsidiariamente, pois evidenciada sua conduta culposa no cumprimento das obrigações trabalhistas. A conduta omissiva e negligente da tomadora de serviços, no tocante à ausência de fiscalização do contrato administrativo e à exigência de garantia de execução, é por demais evidente nos autos, a ponto de configurar a sua culpa *in vigilando*, de forma contundente e irrefutável, pelo inadimplemento de todas as verbas a que fora responsabilizada de forma subsidiária pelo Juízo da instância primeira da causa. O Estado, ao apresentar defesa, não juntou qualquer documento, logo não comprovou a correta fiscalização do contrato. **Conhecido e dado provimento ao recurso do autor.**

Relatório

Vistos, relatados e discutidos os autos.
OMISSIS.

Fundamentação

CONHECIMENTO

Conheço do RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA interposto por RECORRENTE: CLEISON AMARAL DA ROCHA, eis que tempestivo, adequado, subscrito por profissional habilitado nos autos e com o devido preparo recursal (sem necessidade de preparo recursal).

Conheço das contrarrazões apresentadas, pois em ordem.

Mérito

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - AGENTE DE LIMPEZA - CEMITÉRIO

Postula o autor a reforma da sentença, para que seja deferido o pagamento de insalubridade em 20%.

O pedido foi indeferido, veja-se:

Tem razão a reclamada.

Primeiro, porque o reclamante não logrou comprovar que no cemitério em que trabalhava havia corpos insepultos a justificar que havia no local forte odor fétido de cadáveres em decomposição, como se estes estivessem na superfície do solo.

Como é sabido, os corpos levados ao cemitério são sepultados, ou seja, colocados cerca de 1,7 metros abaixo do solo, ou lacrados nos lóculos,

justamente para evitar que o cheiro resultante da decomposição chegue com intensidade à superfície ou exale no ambiente. Além disso, o cemitério em que trabalhou o reclamante fica em local aberto, de modo que a própria ventilação natural do ambiente acaba por dispersar qualquer resíduo gasoso que chegue à superfície, de modo que pouco provável que o ambiente de trabalho do autor tivesse o forte odor de corpos em decomposição, como alegado na inicial.

Não fosse isso, os documentos juntados ao processo, em especial o LTI – Laudo Técnico de Insalubridade (Id 025b4ab) e a LTCAT a ele anexada, os quais não foram alvos de impugnação do reclamante, comprovam que os trabalhadores que exercem a função de serviços gerais, mesma função do reclamante, nos cemitérios de São Jorge e Santa Izabel, no município de Belém, não trabalhavam exposto ao risco biológico ou a qualquer condição insalubre, como alegado na inicial.

Por fim, destaco que a atividade do reclamante era apenas a de limpeza das áreas comuns do cemitério, o que não incluía o manuseio de cadáveres, sendo certo que o anexo 14 da NR 15 só estabelece a condição insalubre em grau médio aos que trabalham em cemitérios com a atividade de exumação de corpos, o que não era o caso do reclamante.

Por essa razão, julgo improcedente o pedido.

APRECIO.

Vejo que empresa juntou apenas o LTCAT, e o mesmo aponta a existência de risco biológico para a função do autor como agente de limpeza, mas sem qualquer medição, aponta que o risco é mínimo e assim o ambiente de trabalho é salubre.

Não juntou PCSMO e PPRA.

Disse o preposto o seguinte:

que o reclamante foi contratado para trabalhar como auxiliar de serviços gerais urbano; que o reclamante trabalhou no cemitério São Jorge na Marambaia; que o reclamante tinha à disposição: boné árabe, luvas de pigmentação e de borracha, botas e óculos; que desconhece se o reclamante tenha alguma vez se queixado ao seu superior hierárquico da existência de odores fortes decorrentes da decomposição de cadáveres; que o reclamante não fazia trabalho de coveiro; que o trabalho do reclamante consistia na limpeza de quadras na área do cemitério (retirada de folhagens, galho, roçagem etc); que não era fornecido ao reclamante filtro solar; que o reclamante não trabalhava exposto ao sol, haja vista que ele é bem arborizado; que não sabe informar de quanto em quanto tempo era fornecido EPIs ao reclamante.

A coleta de lixo em cemitérios não pode ser equiparada à limpeza de banheiros de residências ou escritórios, tendo em vista a exposição a agentes biológicos nos cemitérios, assim como em decorrência da grande quantidade e diversidade de pessoas que se utiliza do banheiro público nesses locais. A conclusão a que se chega, com base no registro fático feito pela Turma, é a de que a atividade desenvolvida pela autora é insalubre, nos limites do Anexo 14 da NR 15 do MTE. Dessa forma, a situação se enquadra como trabalho em condições insalubres, decorrente do contato ou exposição a agente.

Neste sentido bem aponta o TST:

“I - “AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - LIMPEZA DE CEMITÉRIO. Ante a possibilidade da tese de violação ao artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho, recomendável o processamento do recurso de revista, para exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo provido.” II - RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - LIMPEZA DE CEMITÉRIO DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. No caso, resta caracterizada a insalubridade nos moldes do Anexo 15 da NR 15 da Portaria 3.214/78 do MTE, pois, de acordo com a prova pericial, o autor realizava a limpeza e a coleta de lixo de banheiros localizados em salas de velório de cemitério de Município de grande densidade populacional (Município de São Paulo), local que notoriamente é de uso coletivo de grande circulação. Aplicação da Súmula 448, II, do TST. Recurso de revista conhecido e provido.” (Processo: RR - 159500-06.2009.5.02.0035 Data de Julgamento: 03/02/2016, Redatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2016)

“RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO - COLETA DE LIXO URBANO E LIMPEZA DE BANHEIROS LOCALIZADOS EM CEMITÉRIO. “A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano” (Súmula/TST nº 448, II). Recurso de revista não conhecido. (...)” (Processo: RR - 1432-33.2010.5.04.0013 Data de Julgamento: 10/06/2015, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015)

A questão ficou ainda mais evidente, diante do depoimento da testemunha: que fazia roçagens, capinagens e **recolhimento de lixo no cemitério São Jorge na Marambaia**; que a reclamada lhe fornecia calça, botas, camisas de manga comprida com tecido mais fino e outra de manga curta e pano mais grosso, óculos e luvas de pano; que nem sempre havia luvas.

Desta forma, **dou provimento** ao apelo, para deferir o pagamento de adicional de insalubridade no percentual de 20% sobre o salário mínimo (excluídos os períodos de ausência ao trabalho), com reflexos em aviso prévio, férias + 1/3, 13 salários, FGTS + 40%.

Diante Orientação Jurisprudencial nº 103 da SBDI-1 do TST, onde o adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados, indefiro o reflexo em repouso.

Atualização Monetária, conforme os parâmetros fixados na ADC 58, ADC 59, ADI 6021 e ADI 5867 (Rel. Min. GILMAR MENDES), de modo a aplicar o IPCA-E cumulado com a taxa de juros prevista no art. 39 da Lei 8.177/91 na fase extrajudicial e a partir do ajuizamento em 03/10/2022 a taxa SELIC - RECEITA FEDERAL, sem incidência de juros.

Condeno os recorridos a arcarem com honorários de sucumbência em 15% sobre o total da condenação, sendo que tal verba não incide imposto de renda, eis que cabe o advogado fazer a devida declaração junto a Receita.

MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

Na inicial o pedido foi o seguinte: Devido a ausência de pagamento de valores ao obreiro e a ausência de confecção de TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

A sentença indeferiu a pretensão com o seguinte fundamento: Indefiro também o pagamento da segunda (Artigo 477), uma vez que a causa de pedir foi o não pagamento de verbas rescisórias, não o pagamento a destempo ou parcelado. Aliás, o reclamante não formulou pedido de verbas rescisórias, do que se conclui terem as mesmas sido pagas.

EXAMINO.

A demissão ocorreu em 09/08/2022, com aviso prévio indenizado.

Consta nos autos o TRCT com data de 25/08/2022.

Vê-se, ainda, que a empresa juntou acordo extrajudicial com o autor, parcelando o valor rescisório em duas vezes em 31/08/22 e 30/09/22.

As verbas rescisórias são decorrentes da relação de trabalho, são verbas de natureza alimentar, não podendo, como regra, ser diminuídas em seu valor ou parceladas em seu pagamento.

Mas, em determinadas hipóteses, a legislação oferece alternativas às empresas que se encontram em situação de dificuldade financeira, que não consigam efetuar o pagamento integral em parcela única das rescisões sem prejuízo da continuidade de suas atividades e adimplemento dos demais compromissos.

Primeiramente, na hipótese de as partes chegarem a uma composição a respeito das verbas rescisórias e sua forma de pagamento, **poderão celebrar um acordo** extrajudicial e requerer, em petição conjunta, sua homologação perante a Justiça do Trabalho, conforme o disposto no artigo 855-B da CLT. Neste caso, as partes não poderão ser representadas pelo mesmo advogado, podendo o empregado ser representado por advogado de seu sindicato. O acordo homologado, no entanto, **não exime o empregador de pagar a multa prevista no § 6º do artigo 477** da CLT por atraso no pagamento de verbas rescisórias. O **acordo** será apreciado por um Juiz do Trabalho, que, após a análise da sua regularidade, poderá marcar audiência se entender necessário. Ao final, o Juiz proferirá a sentença, na qual homologará ou não o acordo.

Alternativamente, as partes também poderão conciliar perante a Comissão de Conciliação Prévia instituída pela empresa ou pelo Sindicato, conforme art. 625-A da CLT e seguintes, que poderá contemplar as verbas rescisórias e sua forma de pagamento. Nesta hipótese, não é obrigatória a participação de advogados.

Por fim, por meio de negociação coletiva.

Nenhuma dessas hipóteses ocorreu no presente caso.

Dito isto, **defiro** o pagamento da multa prevista no artigo 477 da CLT, no importe de R\$-1.212,00.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - OFENSAS DE SUPERIOR

O reclamante “REQUER a reforma da respeitável decisão de Magistrado a quo no que se refere a INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS devendo as recorridas serem condenadas a pagarem ao recorrente a título de indenização por danos morais o valor de R\$ 8.000,00 (Oito mil reais), tudo por motivo de Justiça !!”.

A sentença negou o pedido:

Considerando os fatos e provas trazidos em juízo, não vislumbro razão para dar guarida à pretensão.

Embora na inicial o reclamante tenha tentado fazer crer que a conduta do supervisor era a si direcionada, a única testemunha ouvida declarou que *“a equipe de limpeza possuía cerca de 30 pessoas; que ela foi reduzindo com o passar do tempo; que o reclamante deixou de trabalhar por **desentendimento com o encarregado Gleison; que ele tratava mal todos os subordinados e faltava com respeito com todos; que ele costumava perseguir os mais antigos; ...; que ele também dizia que todos os empregados faziam corpo mole**”*.

Como se percebe do depoimento da testemunha do reclamante, o encarregado Gleison não tinha por hábito admoestar exclusivamente o reclamante, mas todos os empregados, indistintamente.

Aliás, a própria testemunha declarou que a preferência do encarregado seriam os empregados mais antigos, o que nem era o caso do reclamante, já que trabalhava na empresa há menos de um ano.

De qualquer modo, se havia esse tratamento descortês, fica claro que este não era direcionado exclusivamente ao autor, de modo que não se vislumbra qualquer intenção deliberada do preposto da primeira reclamada em ferir a honra e a dignidade do obreiro, como alegado na inicial.

Com relação aos vocábulos supostamente empregados, não se pode olvidar que o povo brasileiro é constituído de uma grande massa de pessoas ignorantes. E ainda que algumas dessas pessoas tenham acesso ao ensino superior, muitas delas, por influencia do meio em que vivem, continuam destituídas de um maior refinamento no uso do linguajar, o que se demonstra pelo uso rotineiro de gírias e palavras de baixo calão, como reforço argumentativo ou para externar descontentamento.

Faz-se essas ponderações apenas para ressaltar que a deselegância no uso das palavras não deriva da intenção preconcebida de ofender, humilhar ou destratar, mas apenas demonstra a falta de educação e a pobreza vocabular daquele que as profere.

Em pleitos dessa natureza, danos morais por suposto tratamento desrespeitoso, há que se perscrutar a existência de um mínimo de razoabilidade e sintonia entre os fatos narrados e o direito almejado, ou seja, entre o ato supostamente ilícito e a sua eventual repercussão em desfavor do patrimônio moral daquele que se diz ofendido, buscando-se evitar abusos de toda a sorte, que não tem sido incomuns nas lides trabalhistas.

Em outras palavras, não basta a ocorrência do fato, ou seja, a utilização de linguagem chula, direcionada indistintamente a todos os empregados ou, se direcionada a um, feita em situação isolada, para se presumir o abalo do trabalhador. Para o acolhimento da pretensão, é imprescindível que o suposto ato ilícito tenha carga suficiente para infligir no ofendido um sofrimento moral intenso, causador de sequelas de indúvidosa repercussão, não se amoldando, nesta circunstância, o simples descontentamentos no âmbito subjetivo da pessoa, ou, ainda, nas hipóteses em que a alegada dor

ou desconforto seriam normalmente suportados por qualquer pessoa. No caso em análise, o autor até pode ter se sentido constrangido e se sentido aborrecido pelas alegadas pressões para retornar ao trabalho ou por ser acusado, como a outros empregados, de fazer “corpo mole” no serviço e, ainda, pelos eventuais impropérios que teriam sido ditos na ocasião. Porém, por não ser decorrente de perseguição exclusivamente direcionada ao autor, não se vislumbra que tenham sido de tal modo a causar qualquer abalo à honra e dignidade do obreiro, a justificar o dano moral alegado na inicial. Por outro lado, o reclamante não produziu qualquer prova de que o **“sempre acreditei”** ou qualquer outro empregado da reclamada tenha visto o supervisor inspecionando a mochila do reclamante, não passando das suas alegações.

Por fim, os demais fatos relatados na causa de pedir não foram comprovados.

Assim, por não se vislumbrar que tenha havido qualquer lesão à dignidade ou a moral do reclamante, não há razão para se deferir o pagamento da indenização por ele pleiteada, razão pela qual julgo improcedente o pedido de indenizações por danos morais.

ANÁLISE.

A sentença reconheceu que o encarregado Gleison tinha por hábito admoestar todos os empregados, indistintamente, mas conclui que, como a conduta não era direta ao autor, e que palavras injuriosas e ofensivas, acontecem pelo fato de que o povo brasileiro é constituído de uma grande massa de pessoas ignorantes. E ainda que algumas dessas pessoas tenham acesso ao ensino superior, muitas delas, por influência do meio em que vivem, continuam destituídas de um maior refinamento no uso do linguajar, o que se demonstra pelo uso rotineiro de gírias e palavras de baixo calão, como reforço argumentativo ou para externar descontentamento. Faz-se essas ponderações apenas para ressaltar que a deselegância no uso das palavras não deriva da intenção preconcebida de ofender, humilhar ou destratar, mas apenas demonstra a falta de educação e a pobreza vocabular daquele que as profere.

Não pode o Judiciário chancelar a má conduta, sob a justificativa que o povo brasileiro é inculto e assim ofende mesmo o outro.

Atitudes como essa, infelizmente, desacreditam o Judiciário, afastam o Juiz da comunidade.

Por certo, sabe-se que parte importante da Magistratura tem esse posicionamento, mas jamais imaginei que pudesse usar esse absurdo em uma sentença.

Abre-se a porta, pois é comum, que se chancele atitudes racistas, homofóbicas, preconceituosas, enfim, a perda de civilidade e urbanidade.

Então na visão desse tipo de Juiz, se o fato é comum, fruto da ignorância do povo brasileiro, nada se pode fazer, pois é de sua índole.

Temos uma função pedagógica, de impor a Lei, de coibir excessos e de reparar lesões.

Por este tipo de crença, que infelizmente foi externada por um membro do Judiciário é que a barbárie escalou no Brasil, muitas pessoas se sentem livres em molestar outros, ofender publicamente autoridades, vandalizar espaços públicos, ofender em redes sociais, enfim, o império da brutalidade.

A atividade jurisdicional tem incontestável reflexo no meio social, causado pelo impacto das decisões proferidas. O juiz, enquanto intérprete da letra da lei, tem a função de compreendê-la, avaliá-la e inseri-la no caso concreto, considerando as peculiaridades de cada caso, a fim de realizar a paz/justiça social.

Por mais que algumas pessoas pensem e ajam dessa forma, tais condutas não podem ser aceitas pela sociedade, pois ofendem a Constituição Federal e os costumes, portanto não podem ser amparadas pelo meio social, em especial pelo Judiciário.

Lamentável, é o mínimo que posso externar.

Desta forma, é patente que o encarregado agia de forma ofensiva, ameaçadora, criando um ambiente de trabalho hostil e intimidador.

O fato de as ofensivas serem genéricas não afasta a sua tipificação, como bem já definiu o TST:

“RECURSODEREVISTAINTERPOSTOPELORECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. PALAVRAS OFENSIVAS. CONFIGURAÇÃO. TRANSCEDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O Tribunal Superior do Trabalho tem jurisprudência firmada no sentido de que o fato de as ofensas serem genéricas e dirigidas a vários empregados, não afasta a configuração dos danos morais. Precedentes. II. A Corte Regional entendeu pela não configuração de dano moral pelo fato de a conduta ter sido praticada de forma geral, contra todos os presentes, o que afastaria eventual conduta vexatória. III. Caracterizada a conduta abusiva por parte da Reclamada, resulta configurado o dano moral sofrido pela Reclamante. Assim, a decisão do Tribunal Regional contraria o entendimento desta Corte Superior. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-1000697-56.2017.5.02.0089, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 29/04/2022).

Como se observa, a sentença, no que tange ao pedido de indenização por danos morais, entendeu pela não configuração de dano moral pelo fato de a conduta ter sido praticada de forma geral, contra todos os presentes e pelo fato que o “povo brasileiro é constituído de uma grande massa de pessoas ignorantes”, o que, como consta nessa quadra, afastaria eventual conduta vexatória.

O Tribunal Superior do Trabalho tem jurisprudência firmada no sentido de que o fato de as ofensas serem genéricas e dirigidas a vários empregados, não afasta a configuração dos danos morais.

Nesse sentido, os seguintes precedentes:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. CONDOTA INADEQUADA DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O Tribunal Regional concluiu que não foi demonstrada a prática do assédio moral por constatar que o comportamento da gerente era praticado da mesma forma em relação a todos os empregados oriundos do Baneb, bem como enfatizou que não foi comprovada situação vexatória ou conduta excessiva ocorrida especificamente em relação a autora. A

Sexta Turma já decidiu que “o fato de as ofensas serem contra o grupo de empregados que participavam de reuniões, do qual fazia parte o demandante, não afasta a configuração dos danos morais.” (RR-905-32.2013.5.02.0078, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 28/04/2017). No caso, o quadro fático constante do acórdão regional demonstra que a superior hierárquica, preposta do reclamado, realizava de forma rotineira e constante ofensas graves contra os empregados, em especial os oriundos do BANEBA, inclusive contra a reclamante, degradando o meio-ambiente laboral por ela gerenciado. Portanto, o argumento do Regional de que as testemunhas negaram tratamento nocivo ou vexatório dirigido apenas a reclamante não pode prosperar, pois a postura do superior hierárquico é intolerável em qualquer ambiente civilizado, pois em vez de cumprir com o seu mister de promoção de um meio-ambiente laboral seguro e saudável, com respeito a dignidade humana (art. 23 da Declaração Universal dos Direitos do Humanos), cometeu assédio moral em relação à reclamante e aos demais empregados oriundos do BANEBA. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido (RR-124700-22.2004.5.05.0009, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 22/11/2019).

“RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. XINGAMENTOS PROFERIDOS PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO DO RECLAMANTE. CARACTERIZAÇÃO. 1 - Estão atendidas as exigências do art. 896, § 1º-A, da CLT. 2 - Embora não caracterizado o assédio moral (conduta reiterada), os fatos narrados pela Corte regional demonstram, *in re ipsa* (a coisa fala por si), a caracterização de dano moral em sentido estrito (que não exige prática reiterada), ante o sofrimento psíquico decorrente dos constrangimentos e humilhações a que foi submetido o reclamante, com gritarias, xingamentos e palavrões. 3 - Não é possível que em pleno Século XXI o trabalhador ainda seja submetido a esse tipo de conduta reprovável por parte de superior hierárquico. A conduta abusiva ultrapassou os limites do *jus variandi* e atentou contra a dignidade do empregado. 4 - O empregador tem o dever de zelar pela urbanidade no ambiente de trabalho, orientando e fiscalizando o tratamento dispensado pelo seu preposto aos empregados. A empresa tem responsabilidade por manter um ambiente de trabalho civilizado, no qual especialmente aquele que representa a própria empregadora, o preposto, trate de modo respeitoso aos empregados. 5 - O fato de as ofensas serem contra o grupo de empregados que participavam de reuniões, do qual fazia parte o demandante, não afasta a configuração dos danos morais. Na realidade, a ofensa à generalidade dos trabalhadores que participavam das reuniões é conduta grave que em princípio deixaria margem até para o debate sobre eventuais danos morais coletivos em ação própria, sendo inadmissível que um preposto se dirija aos empregados chamando-os de ladrões, caso dos autos. 6 - Importante destacar que a Justiça do Trabalho deve não apenas pacificar os conflitos trabalhistas, mas também sinalizar para a afirmação dos direitos sociais, devendo deixar claro para os jurisdicionados que

esse tipo de conduta reprovável não será tolerado. 7 - Assim, é devida a indenização por danos morais. 8 - O montante da indenização, no caso concreto em que havia ofensas no ambiente de trabalho, praticadas pelo preposto, deve não apenas atender às finalidades punitiva e reparatória, mas, também, à finalidade pedagógica, sinalizando também o Poder Judiciário que a eventual reincidência nesse tipo de conduta não será tolerada. Desse modo, determina-se o pagamento da indenização por dano moral no valor de R\$ 10.000,00. 9 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-905-32.2013.5.02.0078, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 28/04/2017). “AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. TRATAMENTO OFENSIVO. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. CONFIGURAÇÃO 1. Configura assédio moral vertical descendente a conduta de superior hierárquico consistente em expor subordinados a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima. Tal se dá quando se utiliza de palavras agressivas e ofensivas, de forma a ridicularizar a generalidade de seus subordinados, na presença de colegas. 2. Convicção que se robustece ante a constatação de que a empresa, ciente de práticas agressivas e desmesuradas de gestão, genericamente cometidas, buscou justificá-las sob a alegação de que a conduta do superior hierárquico “decorre de sua forma de administrar, do seu temperamento ou do seu jeito de ser, não revelando ser intencional esse tratamento agressivo e grosseiro”. 3. Tipifica dano moral coletivo o assédio moral que implica lesão a interesses transindividuais, que ultrapassam a esfera pessoal de cada um dos empregados. 4. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional gera direito à indenização decorrente de responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e os danos experimentados. 5. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento” (AIRR-1242-54.2009.5.10.0008, 4ª Turma, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 09/06/2017).

Dessa forma, caracterizada a conduta abusiva por parte da Reclamada, resta configurado o dano moral sofrido pelo Reclamante.

Em relação ao valor, entendo que ofensa foi de natureza média, que possibilita a fixação em até cinco vezes o último salário contratual do ofendido.

Dadas as circunstâncias do caso, fixo a indenização no importe de 3 vezes o salário do reclamante (R\$-.1212,00), totalizando o importe de R\$-3.636,00, que deve ser atualizado a partir desta decisão pela taxa SELIC - Receita Federal, sem a incidência de juros.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - ESTADO DO PARÁ

Verifico que durante toda a instrução processual, NADA FOI JUNTADO pelo Estado, ou seja, não apresentou qualquer documento.

Além disso, a preposta nada soube relatar: que não sabe informar o período de trabalho do reclamante; que não sabe a função que o reclamante foi contratado; que

também não sabe nada sobre os EPIs fornecidos; que não sabe dizer se o reclamante fazia trabalho de coveiro.

O Ente Público teve plena oportunidade de demonstrar que houve a fiscalização do contrato administrativo celebrado, porém não apresentou qualquer documento nesse sentido, logo inexistente nos autos qualquer elemento suficiente para afastar sua responsabilidade subsidiária.

Neste sentido já decidiu esta E. Turma:

CONTRATO DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO - Os entes integrantes da Administração Pública direta respondem subsidiariamente, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. Aplica-se à hipótese a Súmula nº 41 da Jurisprudência do E. Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Recurso do autor provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000545-46.2021.5.08.0209 ROT; Data: 08/04/2022; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator: LUIS JOSE DE JESUS RIBEIRO)

A jurisprudência trabalhista, consubstanciada na **Súmula nº 331, inciso IV, do TST**, prevê a possibilidade de responsabilização da tomadora de serviços de modo subsidiário pelas obrigações do empregador (empresa interposta), desde que tenha participado da relação processual. Firmou, ainda, entendimento no sentido de que o disposto na Lei 8.666/93 não afasta a responsabilidade subsidiária do ente público, quando tomador de serviços.

Vide alteração do inciso **IV da Súmula 331**, pelo TST, mediante a Resolução nº 96/2000, da Secretaria do Tribunal Pleno:

“O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial”.

Não se nega a validade do contrato de prestação de serviços firmado entre as reclamadas. A responsabilidade subsidiária não se confunde com a solidária. Nesta, todos os condenados são chamados a responder pelo valor total da condenação. A responsabilidade subsidiária está vinculada à eventual comprovação de falta de idoneidade financeira do real empregador, caso em que o tomador de serviços é chamado a responder pelos débitos trabalhistas, já que foi o beneficiário do trabalho executado pelo reclamante.

Entende-se que as relações entre as reclamadas não podem acarretar prejuízos ao trabalhador. A existência de processo licitatório antes da celebração do contrato não leva à descaracterização da responsabilidade. O só cumprimento dos rituais legais na contratação não atesta ter sido diligente o tomador de serviços, **ao longo do contrato**, a ponto de não ser responsabilizado.

Diante desse quadro, não há falar em violação ao disposto nos artigos 70 e 71, parágrafo 1º, da Lei nº 8.666/1993, em decorrência da responsabilidade subsidiária

reconhecida pelo d. Juízo “a quo”. Ademais, ao contrário do alegado pelo recorrente, as normas invocadas não vedam a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços.

Pode-se afirmar que, ao se adotar o entendimento do item IV, da Súmula 331, do TST, **inexiste violação a Súmula Vinculante 10, do STF**. Nesse sentido, os fundamentos da decisão prolatada pelo **Min. Ricardo Lewandowski**, Relator na Rcl. 7218/AM, transcrita a seguir:

“Verifico, no entanto, que o acórdão reclamado não afrontou o verbete da Súmula Vinculante 10/STF, pois a redação atual do item IV do Enunciado 331 do TST resultou do julgamento, por votação unânime do pleno daquele tribunal, do Incidente de Uniformização de Jurisprudência TST-IUJ-RR-297.751/96, em sessão de 11/09/2000.

Menciono, nesse sentido, a decisão prolatada pelo Rel. Min. Cezar Peluso na Rcl. 6.969/SP, que recebeu a seguinte fundamentação:

‘Inviável a reclamação. O pedido tem como causa de pedir alegação de ofensa à súmula vinculante nº 10, do seguinte teor: “Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte. **Não há, todavia, qualquer ofensa à súmula vinculante nº 10**. É que a redação atual do item IV do Enunciado nº 331 do TST resultou do julgamento, por votação unânime do **pleno daquele tribunal**, do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº TST-IUJ-RR-297.751/96, em sessão de 11/09/2000. Além disso, ainda que assim não fosse, o referido acórdão do pleno do TST e o item IV do Enunciado nº 331 daquele tribunal foram publicados em data anterior à vigência do enunciado da súmula vinculante nº 10 (DJe de 27/6/2008). É velha e aturada a jurisprudência desta Corte sobre a inadmissibilidade de reclamação, quando a decisão impugnada seja anterior a pronuncia do Supremo Tribunal Federal, revestida de eficácia vinculante (Rcl-AgR-QO nº 1.480, DJ de 08.06.2001; Rcl nº 1.114, Rel. Min. ELLEN GRACIE, DJ de 19.03.2002; Rcl nº 2.834-MC, Rel. Min. CELSO DE MELLO, DJ de 06.10.2004; Rcl nº 2.716, Rel. Min. CEZAR PELUSO, DJ de 06.12.2004). 3. Ante o exposto, nego seguimento à reclamação, com fundamento nos arts. 21, §1º, do Regimento interno do Supremo Tribunal Federal e 267, VI do Código de Processo Civil’

Isso posto, e exercendo juízo de retratação, julgo improcedente presente reclamação (RISTF, art. 21, § 1º). Cassado, pois os efeitos da concessão da medida liminar.” (Rcl. 7218/AM, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJ de 18/3/2009, com grifos atuais).

No mesmo sentido, **Informativo do STF nº 585**, relativo à Reclamação 8550 AgR/SP, rel. Min. Eros Grau:

“O Tribunal iniciou julgamento de agravo regimental interposto contra decisão que negara seguimento a reclamação, ajuizada contra acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho - TST, ao fundamento de ausência de identidade ou similitude de objeto entre o ato impugnado e a Súmula Vinculante 10 [“Viola a cláusula de reserva

de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte.”]. Aponta o reclamante desrespeito ao citado verbete, na medida em que o Tribunal a quo teria afastado a aplicabilidade do § 1º do art. 71 da Lei 8.666/93, invocando o Enunciado 331, IV, do TST, para reconhecer a responsabilidade subsidiária da sociedade de economia mista por débitos trabalhistas. O **Min. Eros Grau, relator, negou provimento ao recurso na linha do voto proferido pelo Min. Ricardo Lewandowski** na Rcl 7517 AgR/DF (v. Informativo 563), no qual se afirmara que a Súmula 331, IV, do TST, utilizada como fundamento da decisão reclamada, teria resultado do julgamento, por votação unânime do pleno daquele tribunal, do Incidente de Uniformização de Jurisprudência TST-IUJ-RR-297751/96, em sessão de 11.9.2000, e que seria possível verificar da leitura do acórdão desse incidente, que a questão da constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei das Licitações teria sido enfrentada por aquela Corte [“TST Enunciado nº 331 ... IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).”]. Após, pediu vista dos autos a Min. Ellen Gracie.”

Outrossim, tenho entendido, que nos casos em que o prestador de serviços não cumpre suas obrigações trabalhistas, cabe ao órgão público tomador dos serviços demonstrar que fiscalizou de forma adequada o contrato, para que não seja responsabilizado, diante do chamado princípio da aptidão para a prova, que vincula o ônus a quem possui mais e melhores condições de produzi-la.

Verifico, no caso em questão, que o ente público não adotou medidas para garantir a regularização contratual, como notificação da primeira reclamada, solicitação do cumprimento das obrigações trabalhistas e aplicação das penalidades decorrentes das irregularidades trabalhistas constatadas nos presentes autos.

Certamente não é do trabalhador, que sequer consegue ter acesso à documentação relativa à regularização das obrigações decorrentes do contrato.

Desta forma, reputo caracterizada a conduta culposa do ente público, pois o mesmo não logrou demonstrar a efetiva fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas da prestadora de serviços, encargo que lhe competia, razão pela qual deve ser mantida a r. sentença recorrida.

Por fim, quanto ao alcance da condenação, a responsabilidade subsidiária abrange a integralidade das verbas deferidas.

Por tais fundamentos, **reformo a sentença** para responsabilizar o ente público de forma subsidiária pelos valores devidos a título de condenação trabalhista.

DO PREQUESTIONAMENTO

Esclareça-se, desde já, que a fundamentação supra não permite vislumbrar-se qualquer violação aos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais a que se reportaram as partes.

Por fim, a evitarem-se questionamentos futuros, esclareço que os argumentos pertinentes ao deslinde da controvérsia foram devidamente apreciados, trilhando-se uma linha lógica de decisão, que, obviamente, excluiu aqueles em sentido contrário. Quanto ao tema, pronunciou-se a mais alta Corte Trabalhista do país, na Instrução Normativa nº 39, datada de 15.03.2016, que “não ofende o art. 489, § 1º, inciso IV do CPC a decisão que deixar de apreciar questões cujo exame haja ficado prejudicado em razão da análise anterior de questão subordinante”. (artigo 15, inciso III).

Adverte-se, até em homenagem ao princípio constitucional da razoável duração do processo (artigo 5º, inciso LXXVIII, da CF), que eventual utilização de medida procrastinatória **ensejará adequada reprimenda**, a teor do artigo 1.026, §§ 2º e 3º, do CPC.

Conclusão do recurso

ANTE O EXPOSTO, conheço do RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA interposto por CLEISON AMARAL DA ROCHA. No mérito, dou-lhe parcial provimento para reformar a sentença recorrida para:

Deferir o pagamento de adicional de insalubridade no percentual de 20% sobre o salário mínimo (excluídos os períodos de ausência ao trabalho), com reflexos em aviso prévio, férias + 1/3, 13 salários, FGTS + 40%.

Multa do artigo 477 da CLT, no importe de RR-1.212,00.

Atualização Monetária, conforme os parâmetros fixados na ADC 58, ADC 59, ADI 6021 e ADI 5867 (Rel. Min. GILMAR MENDES), de modo a aplicar o IPCA-E cumulado com a taxa de juros prevista no art. 39 da Lei 8.177/91 na fase extrajudicial e a partir do ajuizamento em 03/10/2022 a taxa SELIC - RECEITA FEDERAL, sem incidência de juros.

Indenização por dano moral no valor de R\$-3.636,00, que deve ser atualizado a partir desta decisão pela taxa SELIC - Receita Federal, sem a incidência de juros.

Condenar os recorridos a arcarem com honorários de sucumbência em 15% sobre o total da condenação, sendo que tal verba não incide imposto de renda, eis que cabe o advogado fazer a devida declaração junto à Receita.

Tudo consoante os fundamentos. Custas unicamente pela ex-empregadora no valor de R\$-240,00 sobre o favor que fixo à condenação em R\$-12.000,00, nos termos do artigo 789, IV, da CLT.

Acórdão

POSTO ISSO,

ACORDAMAS DESEMBARGADORASE OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da do Egrégio Tribunal Regional 3ª Turma do Trabalho da 8ª Região, à unanimidade, em conhecer do RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA interposto por CLEISON AMARAL DA ROCHA. No mérito, sem divergência, dar-lhe parcial provimento, para ao reformar a sentença recorrida condenar a reclamada ASSOCIACAO POLO PRODUTIVO PARA

e de forma subsidiária o ESTADO DO PARA a pagarem ao trabalhador adicional de insalubridade no percentual de 20% sobre o salário mínimo (excluídos os períodos de ausência ao trabalho), com reflexos em aviso prévio, férias + 1/3, 13 salários, FGTS + 40%. Multa do artigo 477 da CLT, no importe de RR-1.212,00. Atualização Monetária, conforme os parâmetros fixados na ADC 58, ADC 59, ADI 6021 e ADI 5867 (Rel. Min. GILMAR MENDES), de modo a aplicar o IPCA-E cumulado com a taxa de juros prevista no art. 39 da Lei 8.177/91 na fase extrajudicial e a partir do ajuizamento em 03/10/2022 a taxa SELIC - RECEITA FEDERAL, sem incidência de juros. Indenização por dano moral no valor de R\$-3.636,00, que deve ser atualizado a partir desta decisão pela taxa SELIC - Receita Federal, sem a incidência de juros. Condenar os recorridos a arcarem com honorários de sucumbência em 15% sobre o total da condenação, sendo que tal verba não incide imposto de renda, eis que cabe o advogado fazer a devida declaração junto à Receita. Tudo consoante os fundamentos. Custas unicamente pela ex-empregadora ASSOCIACAO POLO PRODUTIVO PARA no valor de R\$-240,00 sobre o montante que se fixa à condenação em R\$-12.000,00, nos termos do artigo 789, IV, da CLT.

Sala de Sessões da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém/Pa, 30 de agosto de 2023. (Publicado em 01/09/2023)

Desembargador CARLOS ZAHLOUTH JR, Relator.

I - PRELIMINAR. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. II - ACÚMULO DE FUNÇÃO. DIFERENÇA SALARIAL. III - CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS. IV - TEMA 1046. INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO. VALIDADE. COMPENSAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO PERCEBIDA PELO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE GERÊNCIA. V - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. VI - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA REGULAMENTADORA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. VII - INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. VIII - ASSÉDIO MORAL COM AFETAÇÃO DE GÊNERO CONTRA A TRABALHADORA MULHER E *STRAINING*. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. IX - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. JUSTIÇA GRATUITA. POSSIBILIDADE DE CONDENAÇÃO. CONDIÇÃO SUSPENSIVA DE EXIGIBILIDADE POR DOIS ANOS.

PROCESSO n. 0000429-74.2020.5.08.0015 (ROT)

RELATOR: Desembargador do Trabalho RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR

RECORRENTES: ALEXANDRA CRISTAL VIEIRA LIMA BARROS, BANCO BRADESCO S.A.

Advogados: Igor Gonçalves Barros, Agata Esthefane das Chagas Gentil, Nelson Wilians Fratoni Rodrigues

RECORRIDOS: OS MESMOS
Advogados: os mesmos

I - PRELIMINAR. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL.

Os requisitos da petição inicial trabalhista seguem o princípio da simplicidade, bastando breve exposição fática de que resulte o dissídio e o correspondente pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor (art. 840, § 1º, da CLT), o que foi observado nos autos.

II-ACÚMULO DE FUNÇÃO. DIFERENÇA SALARIAL.

A jurisprudência e a doutrina têm admitido, em casos excepcionais, o reconhecimento de acúmulo de função, firmando alguns parâmetros: 1) atividade incompatível com a formação do trabalhador; 2) atividade de maior remuneração e complexidade; 3) cadeia de evolução de função e salarial na empresa sendo desrespeitada diante da transfiguração da função exercida pelo trabalhador; e 4) exercício de função fora da jornada ordinária de trabalho. Assim, faz jus o reclamante a diferença salarial decorrente do acúmulo de funções exercidas, considerando o grau de responsabilidade e comprometimento elevados e complexos atribuídos a cada uma, sendo certo que deveriam ser desempenhadas por dois empregados.

III - CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS.

Para enquadrar-se o empregado bancário nas disposições do artigo 224, § 2º, da CLT, devem ser atendidos dois requisitos: 1- requisito objetivo, consistente no recebimento de gratificação de função; 2- requisito subjetivo, relativo à efetiva fidúcia bancária. A principal característica para o enquadramento é o exercício de função em que haja fidúcia especial, além daquela normalmente esperada do empregado, executando tarefas e atribuições que, no seu conjunto, demonstrem que o empregador lhe destine tarefas especiais de confiança.

IV - TEMA 1046. INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO. VALIDADE. COMPENSAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO PERCEBIDA PELO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE GERÊNCIA. Conjugada a autonomia coletiva com o princípio da adequação setorial negociada, é possível a disponibilidade dos direitos trabalhistas em acordos e convenções coletivas, desde que resguardado patamar mínimo civilizatório, o qual é composto, em linhas gerais, pelos direitos trabalhistas absolutamente

indisponíveis previstos na Carta Magna. Assim, cláusula pactuada em norma coletiva que prevê a compensação dos valores percebidos pelo exercício da função de gerência, quando houver condenação judicial em horas extras, além da sexta, possui amparo constitucional (art. 7º, XXVI, da CF) e foi pactuada pelo sindicato que representa a categoria autoral, especificamente para a realidade vivida no reclamado.

V - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS.

A participação nos lucros e resultados tem previsão no art. 7º, XI, da CF, sendo norma constitucional de eficácia limitada a depender de legislação infraconstitucional para a sua regulamentação. Assim, a Lei n. 10.101/00 passou a prever, no seu art. 2º, como requisito para pagamento da referida garantia, a estipulação em negociação coletiva. Destaca-se que, ainda que se opere a sucessão trabalhista, nos moldes dos arts. 10 e 448 da CLT, para fins de previsão de direitos previstos em instrumentos coletivos, tal qual a PLR, deve-se observar as estritas previsões normativas. Não comprovada a ausência de pressuposto necessário para a percepção da distribuição nos lucros, faz jus a empregada a tal parcela.

VI - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA REGULAMENTADORA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. Norma regulamentadora do MTE deve estabelecer as atividades que são consideradas insalubres e os níveis de tolerância aos agentes prejudiciais, de modo que o labor em atividades diversas ou sem exposição que represente risco ao empregado afasta o pagamento do adicional de insalubridade.

VII - INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. O Incidente de Inconstitucionalidade IN-RR-1.540/2005-046-12-00.5 firmou entendimento no sentido de que o art. 384 da CLT não viola a igualdade entre homens e mulheres garantida constitucionalmente, mas apenas cuida de levar em consideração a diferença fisiológica existente entre homens e mulheres e, por isso, é considerada como norma de medicina e segurança do trabalho. Assim, faz jus a reclamante ao pagamento das horas extraordinárias decorrentes da não concessão do intervalo previsto no art. 384 da CLT - 15 (quinze) minutos antes do início da jornada extra -, nos contratos com vigência anterior à Reforma Trabalhista.

VIII - ASSÉDIO MORAL COM AFETAÇÃO DE GÊNERO CONTRA A TRABALHADORA MULHER

E STRAINING. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO.

(1) O *straining* ou gestão por estresse consiste em uma técnica gerencial que prioriza o lucro em detrimento da qualidade no ambiente de trabalho, sendo que, por meio desta técnica, o empregado é instado a chegar ao seu limite de produtividade em razão de ameaças, humilhações e ridicularizações proferidas por parte do empregador e prepostos, o que, por ser uma prática institucionalizada na empresa, ferindo o princípio da dignidade dos trabalhadores, *in casu* a trabalhadora reclamante, e atingindo a mercantilização dos empregados, como objeto para aferir lucro, demonstra ser, em muitas situações, mais grave do que o assédio moral tradicional, sendo, portanto, devida a indenização por dano moral decorrente da sua prática; (2) O assédio moral merece ainda mais reprimenda, na hipótese dos autos, em que o empregador, por um dos seus gerentes, fazia comentários que amesquinham a trabalhadora mulher, havendo discriminação de gênero, a ser reparada no contexto da compensação pelo dano moral sofrido.

IX - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. JUSTIÇA GRATUITA. POSSIBILIDADE DE CONDENAÇÃO. CONDIÇÃO SUSPENSIVA DE EXIGIBILIDADE POR DOIS ANOS. (1) No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, o STF julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação, declarando a inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT, quanto ao seguinte trecho legal: “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”. (2) A inconstitucionalidade declarada foi apenas da possibilidade de condenação em honorários sobre créditos trabalhistas nos mesmos autos ou em outro processo trabalhista. (3) A condenação do beneficiário da justiça gratuita é possível, todavia, ficará suspensa a exigibilidade do título executivo neste particular, por dois anos, salvo se o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade ao reclamante, sendo que os honorários não poderão ser deduzidos ou compensados de crédito trabalhista.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recursos ordinários trabalhistas n. 0000429-74.2020.5.08.0015 (ROT), provenientes da 15ª Vara do Trabalho de Belém/PA, em que são partes os recorrentes e os recorridos acima especificados.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço dos recursos ordinários interpostos pela reclamante e pelo reclamado, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade, quais sejam: são adequados, tempestivos e subscritos por advogados habilitados nos autos - procurações de ids f2c78f4 e b2026a4, conforme certificado no id 43dce85.

Gratuidade da justiça concedida à reclamante, nos termos da sentença de id a5ca2af.

Preparo regular realizado pela reclamada: custas processuais de id 29229e8 e depósito recursal de id 173e65d.

Os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho, por não se enquadrar o caso nas hipóteses previstas no Regimento Interno deste Tribunal - art. 103.

2.2 PRELIMINARES

2.2.1 PRELIMINAR. GRATUIDADE DA JUSTIÇA CONCEDIDA À RECLAMANTE

O Juízo a quo concedeu os benefícios da justiça gratuita à reclamante.

A r. sentença assim fundamentou:

Com fundamento no art. 790, § 3º, *in fine*, da CLT, defere-se o benefício da justiça gratuita requerido pela reclamante.

Prejudicada a arguição de inconstitucionalidade

O reclamado suscitou a preliminar em epígrafe, sob a alegação de que a autora não comprovou a insuficiência de recursos para a concessão da gratuidade da justiça.

Analiso.

O art. 99, § 7º, do CPC, assim dispõe:

Art. 99. O pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado em recurso.

(...)

§ 7º Requerida a concessão de gratuidade da justiça em recurso, o recorrente estará dispensado de comprovar o recolhimento do preparo, incumbindo ao relator, neste caso, apreciar o requerimento e, se indeferir-lo, fixar prazo para realização do recolhimento.

A súmula n. 463 do C. TST, por sua vez, estabelece que, a partir de 26/6/2017, para a concessão dos benefícios da justiça gratuita a pessoa física, basta a declaração de hipossuficiência firmada pela parte requerente ou por seu procurador, desde que munido de procuração com poderes específicos para tanto, nos termos do art. 105 do CPC. Citam-se abaixo a súmula e a regra processual sobreditas:

Súmula 463. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017,

DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017. I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC).

Art. 105. A procuração geral para o foro, outorgada por instrumento público ou particular assinado pela parte, habilita o advogado a praticar todos os atos do processo, exceto receber citação, confessar, reconhecer a procedência do pedido, transigir, desistir, renunciar ao direito sobre o qual se funda a ação, receber, dar quitação, firmar compromisso e assinar declaração de hipossuficiência econômica, que devem constar de cláusula específica.

Esta Egrégia 2ª Turma do TRT8 também possui arestos com o mesmo posicionamento:

BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. CONCESSÃO. SÚMULA Nº 463 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Tendo a parte anexado aos autos declaração de hipossuficiência econômica por ela firmada ou por seu advogado com poderes específicos para esse fim, devida é a concessão da assistência judiciária gratuita, nos termos da Súmula nº 463, I, do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso conhecido e provido. Recurso conhecido e desprovido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000189-36.2021.5.08.0117 ROT; Data: 29/11/2021; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JUNIOR).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO, JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA FÍSICA. O reclamante é pessoa física e requereu a gratuidade da justiça. Para a concessão da justiça gratuita, basta que seja feita a declaração de hipossuficiência, através de advogado habilitado com poderes específicos para formular tais pedidos, o que foi observado nos presentes autos. Agravo provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000658-25.2020.5.08.0018 AIRO; Data: 11/11/2021; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JUNIOR).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DEFERIMENTO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA FÍSICA. A mera declaração de hipossuficiência pela pessoa natural atende à condição prevista na Súmula nº 463, I, do Tribunal Superior do Trabalho- TST, para a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Apelo provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000114-84.2022.5.08.0206 AIRO; Data: 25/08/2022; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: MARIA DE NAZARE MEDEIROS ROCHA).

Da análise dos autos, verifica-se que a reclamante pleiteou, na exordial de id 4fb1382, a concessão da gratuidade da justiça, uma vez que não possui condições de arcar com as despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento, bem como que o seu patrono possui procuração com poderes específicos para tanto (id f2c78f4).

Diante disso, entendo que foram preenchidos os pressupostos necessários para a concessão do benefício pleiteado, motivo pelo qual a r. sentença deve ser mantida neste particular.

Rejeito, pois, a preliminar.

2.2.2 PRELIMINAR. TEMA 1046. VALIDADE DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS. CLÁUSULA 11ª DO ACORDO COLETIVO. COMPENSAÇÃO DA 7ª E DA 8ª HORA

O reclamado suscitou a preliminar em epígrafe, sob a alegação de que, *in casu*, “discute-se a aplicação da cláusula 11ª da Convenção Coletiva de Trabalho, que se fundamenta no princípio constitucional da autonomia privada negocial coletiva e na garantia do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho com instrumentos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas, reforçados pelo artigo 611-A da CLT, consonante comunicado emitido pela FENABAN - Federação Nacional dos Bancos, anexo ao presente, apenas para ratificar os termos da defesa”.

Analiso.

A validade dos instrumentos coletivos que flexibilizam direitos trabalhistas é matéria de mérito, que será analisada oportunamente quando da apreciação dos capítulos do presente recurso ordinário.

Rejeito, pois, a preliminar.

2.2.3 PRELIMINAR. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DE PEDIDO OU CAUSA DE PEDIR. PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

O reclamado suscitou a preliminar em epígrafe, alegando que “quanto ao pedido de desvio funcional alegado, cumpre trazer novamente à baila, que a reclamante, ao formular o pleito no rol de pedidos, deixa de mencionar na causa de pedir a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por dano material pelo gasto extra de combustível e indenização pelos danos morais por depreciação de veículo, o que primeiramente seria o mínimo necessário para questionar o direito que alega fazer jus”.

Analiso.

Os requisitos da petição inicial trabalhista seguem o princípio da simplicidade, bastando breve exposição fática de que resulte o dissídio e o correspondente pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor (art. 840, § 1º, da CLT).

No caso, considerando a exposição dos fatos pela autora - gasto extra com combustível - é possível aferir a causa de pedir e o pedido, atendendo ao disposto no artigo 840, § 1º, da CLT, razão pela qual rejeita-se a inépcia.

2.3 MÉRITO

2.3.1 RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO

2.3.1.1 ACÚMULO DE FUNÇÃO. DIFERENÇA SALARIAL

Na petição inicial, a reclamante pleiteou a parcela em epígrafe, alegando, em suma: que em novembro/2014 foi promovida à função de consultora de relacionamento GCX; que tal função era híbrida, eis que além de realizar atendimento no caixa deveria cumprir metas de vendas de produtos; que em alguns dias úteis permanecia no caixa, restando poucos dias para que cumprisse as metas como gerente; que ficava mais dias

no caixa do que havia sido previamente acordado; que era cobrada de forma cumulativa, tanto pelo exercício da função de caixa como pelas metas na função de gerente; que percebia remuneração inferior aos empregados que ocupavam, exclusivamente, o cargo de gerente *advance*; que o cargo de consultor de relacionamento GCX não é reconhecido pelo sindicato, por violar direitos dos trabalhadores; pelo que requereu o pagamento da diferença salarial pelo acúmulo de função.

O reclamado pugnou pela improcedência do pedido, aduzindo que as funções desempenhadas pela reclamante estavam inseridas no poder diretivo do empregador; que as exigências feitas pelo banco encontravam-se dentro das possibilidades da empregada e eram requeridas dentro do horário de trabalho; e, que a reclamante, quando trabalhou como caixa, não poderia exercer a função de gerente, uma vez que não possuía assinatura autorizada na ocasião.

As provas orais foram produzidas em audiência de id d1178c.

A primeira testemunha arrolada pelo reclamado declarou:

Que já foi empregado do HSBC; que no HSBC foi gerente GCX, mas não foi prime e *advance*; que como GCX o depoente fazia as seguintes atividades: atua no caixa e função de gerente administrativo.

A segunda testemunha arrolada pelo reclamado disse:

Que a reclamante iniciou na agência em uma função mista que o banco tinha que envolvia a função de gerente e caixa; que o nome era gerente GCX; que fazia parte desta função abrir caixa; que fazia parte da função ter um percentual de tempo atuando no caixa e uma parte do tempo como gerente comercial.

O Juízo *a quo* julgou procedente o pedido.

A r. sentença assim fundamentou:

O exercício concomitante de parcela das atividades de caixa e parcela das atividades de gerente ficou provado pela prova testemunhal e pela confissão ficta do reclamado.

Não é razoável que a empresa, em prol da obtenção do lucro, concentre em um só empregado duas funções, que lhe exigem graus de responsabilidade e comprometimento igualmente elevados.

A dinâmica do labor da reclamante, na forma provada nos autos, foge ao simples exercício de poder diretivo do empregador.

Aqui, não se discute se as atividades da reclamante estavam de acordo ou não com o normativo interno da empresa, no que tange às atribuições estabelecidas para cada cargo.

A questão é que a própria consecução das atividades, conquanto previstas em regulamento, revela-se atentatória à própria dignidade da pessoa humana, sendo exigido de uma só pessoa o que caberia a dois empregados. O documento de id 8835710, pág. 1, comprova que a descrição das atividades do “consultor relacionamento GCX” congloba atribuições de gerente e de caixa.

No caso específico da reclamante, como já analisado, ficou comprovado o acúmulo irregular de funções, não havendo que se confundir com a exigência de atribuições proporcionais às forças do empregado, ou dentro da mesma jornada de trabalho.

Ressalta-se, ainda, que não se trata de equiparação salarial do art. 461 da CLT como crê a reclamada. Trata-se de remunerar o empregado de forma proporcional ao que dele se exige.

Ante o exposto, julga-se procedente o pedido de pagamento de acúmulo de função, do início do período imprescrito até 03/2016, pois não impugnado o período, com reflexos em 13º salários, férias mais 1/3 e FGTS.

O acréscimo salarial deve ser no valor incontroverso da inicial, de 100%, pois não impugnado neste sentido específico.

Indefere-se o pedido da defesa para liquidação por artigos, pois não se trata de equiparação salarial. Pelo mesmo motivo, indefere-se também o pleito para desconsiderar parcelas de caráter pessoal, pois impraticável no caso concreto, não havendo paradigma a ser analisado.

O reclamado recorreu ordinariamente, requerendo a reforma da r. sentença.

Em suas razões recursais, afirmou que “o empregado é remunerado em razão do fator temporal. É o tempo à disposição do empregador o critério fundante da remuneração do empregado (seja no critério hora, dia ou mês). Daí por que a remuneração por acúmulo de função tem caráter excepcional, pois só incide quando incompatíveis as funções desempenhadas, ou por expressa previsão normativa (legal ou convencional); isto é, a contratação do trabalhador para exercer certa função não obsta a que ele venha a desempenhar, lícitamente, tarefas compatíveis e/ou correlatas com essa função. Assim, jamais a recorrida exerceu quaisquer tarefas alheias ao contrato de trabalho”, bem como que “as diferentes designações se referem as promoções intrínsecas ao rendimento e motivação ofertados pela empresa aos funcionários que se destacam em suas atividades e sempre foram acompanhadas de acréscimos em sua remuneração salarial, tendo tais funcionários também aumentado suas responsabilidades e poderes concernentes às autorizações e deliberações compatíveis com o cartão de serviços e as respectivas funções”.

Analiso.

Nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT, à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

O dispositivo legal supracitado repercute que o trabalhador, ao exercer atividades dentro do seu plexo de atribuições, não estará acumulando funções que não lhe são inerentes, mas apenas exercendo o seu múnus colaborativo com o ambiente de trabalho.

No entanto, jurisprudência e doutrina tem admitido, em casos excepcionais, o reconhecimento de acúmulo de função, firmando alguns parâmetros: 1) atividade incompatível com a formação do trabalhador; 2) atividade de maior remuneração e complexidade; 3) cadeia de evolução de função e salarial na empresa sendo desrespeitada diante da transfiguração da função exercida pelo trabalhador; e 4) exercício de função fora da jornada ordinária de trabalho.

Destaca-se que os requisitos não são, necessariamente, cumulativos, devendo haver análise no caso concreto.

Por fim, não havendo parâmetro legal para o adicional diante dos casos de acúmulo de função, busca-se aplicação analógica da Lei n. 6.615/98, que tutela a profissão do radialista, disciplinando, no artigo 13, os percentuais, que variam entre 10% (dez por cento) a 40% (quarenta por cento).

Destaca-se que, tratando-se de fato constitutivo do seu direito (art. 333, I, do CPC e art. 818 da CLT), competia a reclamante o ônus da prova quanto ao desempenho/acúmulo de função diversa daquela anotada na CTPS, tendo logrado êxito em cumprir tal *mister*, pela avaliação dos aspectos a seguir analisados.

A um, porque, como bem fundamentado pelo Juízo *a quo*, o preposto nada sabia acerca das atividades laborais da reclamante, pelo que, ao não saber informações relevantes acerca das questões discutidas na reclamação trabalhista, atraiu para o reclamado a confissão ficta.

A dois, porque as testemunhas arroladas pelo banco reclamado confirmaram - nos termos das oitivas supramencionadas - o acúmulo de função que os empregados ocupantes do cargo de consultor de relacionamento GCX desempenham, quais sejam, a de caixa e a de gerência.

A três, porque a prova documental de id 8835710 - pág. 1, também confirma que as atividades do consultor relacionamento GCX congloba atribuições de gerente e de caixa.

A quatro, porque o acúmulo das funções de caixa e gerência não está inserido no poder diretivo do empregador, haja vista que, considerando o grau de responsabilidade e comprometimento elevados e complexos atribuídos a cada uma, é certo que deveriam ser desempenhadas por dois empregados distintos, eis que tais atribuições desempenhadas por uma única empregada viola a razoabilidade e a própria dignidade da pessoa humana.

A cinco, porque, do arcabouço probatório produzido nos autos - provas orais, provas documentais e confissão ficta do reclamado -, ficou comprovado o acúmulo de funções da autora, sendo certo que o banco reclamado, com o escopo de obter lucros, não poderia e nem era razoável atribuir referida acumulação a uma única empregada.

Por conseguinte, a r. sentença deve ser mantida pelos seus próprios fundamentos, bem como pelos fundamentos ora sopesados.

Nada a reformar.

Nego provimento ao recurso.

2.3.1.2 CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS. REFLEXOS EM RSR, SÁBADOS, DOMINGO E FERIADOS, 13º SALÁRIO, FÉRIAS + 1/3 E FGTS

Na petição inicial, a reclamante pleiteou as parcelas em epígrafe, alegando, em síntese: que no período de novembro/2014 a março/2016 exerceu a função de consultora de relacionamento GCX, cumprindo jornada de trabalho, de segunda a sexta-feira, de 8 (oito) horas - das 08h30 às 17h30 -, com uma hora de intervalo intrajornada, em contrariedade à regra geral disposta no art. 224 da CLT e a norma coletiva da categoria; que no período de março/2016 a maio/2017 exerceu a função de gerente de relacionamento *exclusive* ou gerente de relacionamento pessoa física I; que no período de maio/2017 a 25/6/2018 exerceu a função de gerente de relacionamento *prime*; que tais funções não se confundem com o real cargo de gerência, tendo em vista que a ausência de poderes inerentes a este cargo; pelo que postulou o pagamento das horas extraordinárias, além da sexta trabalhada, com divisor 180, e reflexos.

Em contestação, o reclamado pugnou pela improcedência do pedido, aduzindo que no período indicado na exordial a reclamante exerceu cargo de confiança, nos termos do art. 224, § 2º, da CLT, cumprindo jornada laboral de 8 (oito) horas, conforme

folhas de ponto encartadas aos autos, não fazendo jus, portanto, as horas extraordinárias e reflexos pleiteados.

O Juízo *a quo* julgou procedente o pedido.

A r. sentença assim fundamentou:

Em que pese o afã do reclamado para demonstrar que a reclamante teria alçada para negociar com os clientes as modalidades de garantia, a testemunha afirmou “que garantias de operações de crédito eram passadas pelo depoente e pelo gerente geral”.

Esclarece-se que algum grau de autonomia é esperado para os cargos ocupados pela reclamante durante o período analisado, superiores às atividades típicas de caixa.

Contudo, a prova dos autos não permite supor que a reclamante tivesse a fidúcia exigida pelo §2º do art. 224 da CLT, para excepcionar a regra geral. Ao contrário, demonstrada minuciosamente que a obreira esteve sempre subordinada à aprovação e controle de empregados com maior hierarquia no banco, em que pese os esforços deste para configurar as funções da reclamante como de confiança.

Assim, declara-se que a reclamante preenche a regra geral do art. 224 da CLT, devendo ter jornada diária de 06 horas, perfazendo 30 horas *caput* semanais, por todo o período imprescrito analisado.

Isto posto, julga-se procedente o pedido de pagamento de horas das 7ª e 8ª horas trabalhadas observada a prescrição, até a data de extras 50%, afastamento da obreira, mais reflexos em 13º salário, férias mais 1/3 e FGTS. Considerando que a reclamante não aduz incongruência ou incorreção nas anotações de ponto e nos pagamentos já efetuados de horas extras, considera-se que o labor extraordinário além da 8ª hora diária já foi remunerado pelo banco.

Assim, não cabe compensação/dedução dos valores já pagos, pois o período a que se referem não será considerado nos cálculos. Procedente ainda o reflexo em repouso semanal remunerado, ante a cláusula oitava da CCT id 518eace, prevalecendo sobre a regra geral por ser estipulação negocial entre os sindicatos.

O divisor deve ser 180, conforme súmula 124 do TST.

A base de cálculo será composta por todas as verbas de natureza salarial, a teor da súmula 264 e §2º da cláusula 8ª da CCT.

O cálculo deve observar a evolução salarial conforme contracheques e demais documentos dos autos, além de se limitar ao cálculo da inicial.

O reclamado recorreu ordinariamente, requerendo a reforma da r. sentença.

Em suas razões recursais, afirmou que a reclamante “nas funções de consultor relacionamento GCX, gerente relacionamento *advanced* junior, gerente contas pessoa física e gerente relacionamento prime, percebia, além do ordenado (fixo), uma gratificação de função, em razão da atribuição de confiança e em grau de intensificada fidelidade para com o empregador, além daquela confiança presumida para o contrato de emprego, com vantagem e remuneração superior ao do colaborador comum, atraindo para si o ônus da prova de que as suas atribuições não se amoldam aos termos do § 2º do artigo 224 da CLT”; que o cargo de confiança

não se restringe aos poderes de admitir e demitir funcionários; que a reclamante tinha acesso às informações sigilosas do banco”.

Analiso.

No âmbito das relações trabalhistas há, em regra, a confiança genérica - relativa a todos os empregados - e a confiança especial, nos termos do art. 62 da CLT. Todavia, no caso dos bancários, há a confiança intermediária ou em grau médio, relativa aos trabalhadores submetidos ao art. 224, § 2º, da CLT.

Os empregados tutelados pelo art. 62, II, da CLT, que não possuem controle de jornada, além de perceberem gratificação equivalente a 40% sobre o salário efetivo (parágrafo único), gozam de poder de mando e gestão direcionada à admissão e dispensa de empregados, exercício de atividades comerciais, autonomia para compra e venda de produtos e serviços, inclusive com variação do valor e condições de pagamento, além do tratamento direto com autoridades administrativas e casos judiciais.

Doutra banda, os trabalhadores regidos pelo art. 224, § 2º, da CLT possuem fixada a jornada base de 8 (oito) horas diárias e a gratificação de função no importe de 1/3. Suas atividades podem compreender a existência de carteira de clientes, a autorização para abertura de contas, liberdade para concessão de empréstimos, representação do empregador para captação de novos clientes e senha com maior alcance a possibilitar captação de informações de maior grau de sigilo.

Entretanto, a principal característica para a configuração é o exercício de função em que haja fidúcia especial, além daquela normalmente esperada do empregado, executando tarefas e atribuições que, no seu conjunto, demonstrem que o empregador lhe destine tarefas especiais de confiança.

A Súmula 102 do TST sintetizou referida distinção:

BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003); II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982); III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003); IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985); V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001); VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto

efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980); VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994).

Por fim, quanto ao gerente geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se o art. 62 da CLT.

Com efeito, para enquadrar-se nas disposições do artigo 224, § 2º, da CLT, cumprindo jornada de 8 (oito) horas, devem ser atendidos dois requisitos - objetivo e subjetivo:

- 1- requisito objetivo, consistente no recebimento de ratificação de função;
- 2- requisito subjetivo, relativo à efetiva fidúcia bancária.

Destaca-se que, cabe à autora o encargo de provar que, ao exercer a função de gerente, não realizava atribuições com a fidúcia necessária ao enquadramento na função comissionada, conforme art. 818 da CLT.

Fixados tais pontos, passo a análise do cargo ocupado pela reclamante.

No caso dos autos, verifica-se que é incontroverso que a reclamante percebia o pagamento da gratificação prevista na Lei, conforme os contracheques de id 00913b2.

Quanto à efetiva fidúcia bancária, passo à análise das provas orais produzidas em audiência de id d1178c.

O preposto do reclamado afirmou que o comitê é que liberava valores aos clientes, bem como que a reclamante, no exercício da sua função, não detinha o poder de liberar os valores em caso de negativa do comitê.

A primeira testemunha arrolada pelo reclamante, em oitiva, afirmou:

Que a reclamante não tinha subordinado; que não sabe o que é assinatura autorizada; que a reclamante não tinha autonomia para conceder empréstimo; que não sabe se a reclamante tinha alçada de pagamento; que algumas vezes a reclamante escolhia os clientes que ia visitar e outras vezes lhe eram determinadas; que não sabe como funciona o cartão de acesso; que a reclamante podia participar de comitê de crédito; que na agência da depoente todos participavam deste comitê e não apenas os cargos gerenciais; que todos tinham poder de voto e não apenas os gerentes mas o voto principal era do gerente geral e se ele não concordasse a depoente não poderia submeter a proposta.

A segunda testemunha arrolada pelo reclamante, sustentou:

Que o depoente trabalhava junto com a reclamante na liberação de crédito, sendo que nesta liberação a atividade da reclamante era submeter a proposta à avaliação e a do depoente era complementar o parecer de defesa e encaminhar para área de crédito; que o gerente *prime* não tinha autonomia para liberar taxa de juros e crédito; que não sabe especificamente quais as metas da reclamante; que a reclamante não tinha subordinados; que a reclamante trabalhava numa área específica do gerente *prime*; que o comitê de crédito funciona da seguinte

forma: reunião de funcionários que avaliavam a possibilidade ou não de submeter uma proposta para análise de crédito.

Assim, tais provas orais confirmaram que a reclamante não detinha ampla e geral autonomia.

Ressalta-se que, são irrelevantes para a configuração da fidúcia intermediária do bancário, nos moldes do art. 224, § 2º, da CLT, o fato de a autora possuir poderes para admitir ou não funcionários ou, ainda, ter liberdade para variar os valores ou alíquotas de empréstimos ou produtos/serviços ofertados pelo banco. Tais atribuições são inerentes ao gerente geral nos moldes do art. 62 da CLT.

Portanto, apesar da nomenclatura do cargo da autora e da percepção de gratificação superior a 1/3 do salário base, a reclamante não gozava de fidúcia especial que justifique o seu enquadramento nos moldes do art. 224, § 2º, da CLT.

Logo, não restando comprovado que a autora detinha fidúcia especial enquanto exercente do cargo de gerente, e sequer fidúcia intermediária a ensejar a aplicação do art. 224, § 2º, da CLT, a jornada de 8 (oito) horas adotada é irregular, fazendo jus a reclamante ao pagamento das 7ª e 8ª horas extraordinárias, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e reflexos em 13º salário, férias mais 1/3 e FGTS, tudo conforme deferido na r. sentença.

Pelos fundamentos ora sopesados, bem como pelos fundamentos da r. sentença, os quais ratifico, nada a reformar.

Nego provimento ao recurso.

2.3.1.3 DIVISOR 180

O juízo *a quo* julgou procedente o pedido autoral, para que seja utilizado o divisor 180 para fins de cálculos das horas extras.

A r. sentença assim fundamentou:

O divisor deve ser 180, conforme súmula 124 do TST.

O reclamado recorreu ordinariamente, requerendo a utilização do divisor 220, nos termos da súmula 124 do C. TST.

Analiso.

Conforme Tese de IRRR - Tema 2 - do C. TST - item 3 -, o divisor aplicável para o cálculo das horas extraordinárias do bancário é definido com base na regra geral disposta no art. 64 da CLT:

[...]

3. O divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no artigo 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), sendo 180 e 220, para as jornadas normais de seis e oito horas, respectivamente (decidido por maioria);

Assim, considerando a jornada de trabalho da reclamante, a r. sentença deve ser mantida neste particular, pelos seus próprios fundamentos.

Nada a reformar.

Nego provimento ao recurso.

2.3.1.4 TEMA 1046. INSTRUMENTOS COLETIVOS. VALIDADE. FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. COMPENSAÇÃO DOS VALORES PERCEBIDOS A TÍTULO DE GRATIFICAÇÃO PELO CARGO DE GERÊNCIA COM AS HORAS EXTRAS EVENTUALMENTE DEFERIDAS

O reclamado requereu, em sede de contestação, a compensação dos valores percebidos pela reclamante a título de gratificação pelo exercício da função de gerência com as horas extras deferidas.

O Juízo *a quo* julgou improcedente o pedido.

A r. sentença assim fundamentou:

Indevida compensação pleiteada pelo reclamado, com base na CCT aditiva, pois teve sua vigência a partir de 12.11.2019, sendo que a reclamante está afastada desde junho/2018, limite do cálculo da autora. Assim, a norma coletiva não poderá retroagir a fatos ocorridos antes de sua entrada em vigor.

O reclamado recorreu ordinariamente, requerendo a reforma da r. sentença.

Em suas razões recursais, afirmou que “a negociação coletiva de 2018, visando proporcionar maior segurança jurídica à CCT a que se refere o artigo 5º, XXXVI e 7º XXVI, da Constituição Federal, definiu em comum acordo o esclarecimento de algumas normas que sempre foram objeto de interpretações controvertidas”, bem como que “estabeleceu-se que, na hipótese de não reconhecimento do exercício de função de confiança bancária por decisão judicial, deve-se abater das horas extras deferidas o valor pago a título de gratificação”.

Analiso.

O Supremo Tribunal Federal, na apreciação e julgamento do recurso extraordinário, com agravo - processo paradigma ARE n. 1121633/GO -, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, decidiu, à luz dos art. 5º, II, LV e XXXV; e 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal, pela manutenção de norma coletiva de trabalho que restringe direito trabalhista, desde que não se trate de direito absolutamente indisponível, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, e fixou as seguintes teses jurídicas, com repercussão geral para todos os órgãos do Poder Judiciário:

É constitucional norma oriunda de negociação coletiva que, apesar de limitar ou afastar direitos trabalhistas, assegura aos trabalhadores os direitos absolutamente indisponíveis. STF. Plenário. ARE 1121633/GO, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 1 e 2/6/2022 (Repercussão Geral - Tema 1046) (Info 1057).

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. STF. Plenário. ARE 1121633/GO, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 1 e 2/6/2022 (Repercussão Geral - Tema 1046) (Info 1057).

Assim, os acordos e as convenções coletivas devem ser interpretados com base no princípio da equivalência entre os negociantes, de modo que a autonomia coletiva - cujo reconhecimento não significa renúncia ao acesso à justiça - não pode

ser simplesmente substituída pela invocação do princípio protetivo ou da primazia da realidade, oriundos do direito individual trabalhista, uma vez que os ajustes acordados com aval sindical são revestidos de boa-fé e a invalidade deles deve ser a exceção, não a regra.

A anulação dos instrumentos coletivos, somente na parte que supostamente interessa a uma das partes, mas mantidos os ônus assumidos no que diz respeito ao empregador, quando flexibiliza direitos trabalhistas disponíveis, ao mesmo tempo em que viola o art. 7º, XXXVI, da CF, leva a um claro desestímulo à negociação coletiva, que deveria ser valorizada e respeitada, especialmente em momentos de crise.

Conjugada a autonomia coletiva com o princípio da adequação setorial negociada, é possível a disponibilidade dos direitos trabalhistas em acordos e convenções coletivos, desde que resguardado patamar mínimo civilizatório, o qual é composto, em linhas gerais, pelos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis previstos na Carta Magna.

O recurso paradigma supramencionado - Tema 1046 - apreciou a validade de norma coletiva referente às horas *in itinere*, cuja questão se vincula diretamente ao salário e a jornada de trabalho, tendo a Suprema Corte decidido que, por se tratar de direito disponível, pode ser relativizado pela autonomia da vontade coletiva.

O caso em tela encontra-se inserido no Tema 1046, haja vista tratar-se de validade das negociações coletivas, jornada de trabalho - compensação - e salário.

Compulsando os autos, verifica-se que a convenção coletiva de id 7505b34 - cláusula 11ª - dispõe que a compensação dos valores percebidos a título de gratificação pelo exercício do cargo de gerência, com as horas extraordinárias eventualmente deferidas em decisão judicial, casa haja a descaracterização do referido cargo:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

[...]

Parágrafo primeiro - **Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função**, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. **A dedução/compensação prevista neste parágrafo será aplicável às ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018. (grifo nosso).**

Analisando as convenções coletivas e, especificamente, a referida cláusula 11ª compensatória, depreende-se que não há nos autos elementos que ensejem a nulidade das normas avençadas entre as partes, ou, ainda, que o sindicato dos trabalhadores não tenha legitimidade/representatividade para pactuar tal convenção - que flexibilizou direito trabalhista disponível, sem violar qualquer patamar mínimo civilizatório constitucionalmente conferido aos empregados-, não evidenciando, assim, qualquer vício no negócio jurídico (art. 104 do CC) que pudesse rechaçar a validade do instrumento coletivo.

Destaca-se que, a própria CCT estabelece que as suas disposições serão aplicáveis a ações judiciais ajuizadas a partir de 1/12/2018, sem fazer qualquer distinção

em relação ao lapso temporal ou ao período de vigência do contrato de emprego, não havendo, portanto, direito adquirido da reclamante quanto a não aplicação da cláusula compensatória, mormente quando tal norma foi pactuada por sindicato que representa os interesses da categoria profissional autoral.

Assim, considerando que o contrato de emprego é negócio jurídico de trato sucessivo e estava vigente quando a norma foi avençada, que a presente reclamação trabalhista foi ajuizada em julho/2020 - em data posterior aquela estabelecida na CCT -, e, ainda, a representatividade do sindicato profissional da categoria dos trabalhadores bancários, ou seja, da categoria que representa os interesses da reclamante, deve ser aplicada ao caso a teoria do *tempus regit actum*, sendo devida a compensação dos valores requeridas pelo banco reclamado, mormente por não violar direito trabalhista absolutamente indisponível.

Somado a isso, em que pese o afastamento da reclamante em 25/6/2018, data em que deu entrada no benefício auxílio doença acidentário junto a Autarquia Previdenciária, é certo que não houve rescisão contratual da reclamante, estando, tão somente, suspenso o pacto laboral.

Assim, a CCT também foi avençada na vigência do contrato de emprego da autora, que, ressalto, nada obstante o afastamento, permanece vigente, tendo em vista que, até a presente data, não houve a sua ruptura.

Portanto, com base na norma de negociação coletiva, que possui amparo constitucional (art. 7º, XXVI, da CF) e foi pactuada pelo sindicato que representa a categoria autoral - especificamente para a realidade vivida no banco reclamado -, concluo que a cláusula 11ª da convenção coletiva 2018/2020 é válida e deve ser aplicada ao contrato de emprego da reclamante.

Reformo a r. sentença e defiro a compensação dos valores percebidos a título de gratificação pelo cargo de gerência, devendo ser deduzida, mensalmente, do cálculo das horas extras devidas a reclamante a gratificação inerente ao cargo de gerência.

Reformo a r. sentença.

Dou provimento ao recurso.

2.2.1.5 SALÁRIO RETIDO

Na petição inicial, a reclamante pleiteou o pagamento da parcela em epígrafe, sob a alegação de que a partir de maio/2017 começou a trabalhar como gerente de relacionamento *prime*, mas somente em outubro/2017 passou a ser remunerada por tal função, tendo em vista que apenas em setembro/2019 a promoção financeira foi concluída.

Em contestação, o reclamado pugnou pela improcedência do pedido, aduzindo que efetuou o pagamento corretamente.

O Juízo *a quo* julgou procedente o pedido.

A r. sentença assim fundamentou:

Por ser fato extraordinário e constitutivo de seu direito, cabia à reclamante o ônus de provar as alegações.

A confissão ficta do reclamado prova a narrativa da inicial.

O contracheque de setembro/2017 (id 8756f1b - Pág. 6) demonstra o início do pagamento do salário de gerente de relacionamento *prime*, e não outubro como disse a reclamante.

Isto posto, julga-se procedente o pedido de salário retido, concernente à diferença do salário de gerente prime ao salário de gerente de contas pessoa física, conforme for apurado nos contracheques.

O cálculo deve abarcar o período de maio a agosto de 2017.

O reclamado recorreu ordinariamente, requerendo a reforma da r. sentença.

Em suas razões recursais, afirmou que a reclamante “jamais exerceu função diversa daquela a que esteve registrada”, motivo pelo qual não faz jus ao pagamento de salário retido.

Analiso.

Inicialmente, destaca-se que o reclamado incorreu em confissão ficta, pena aplicada pelo Juízo de primeiro grau, haja vista que o preposto nada sabia acerca das atividades laborais da reclamante, conforme os fundamentos já sopesados no presente voto.

Outrossim, as provas orais produzidas comprovaram as alegações autorais quanto ao salário retido.

Isso porque, a segunda testemunha arrolada pela reclamante, em oitiva (id 57d33a0), afirmou:

Que a reclamante ficou trabalhando um período como gerente prime sem receber o valor porque não tinha a função; que isto aconteceu por 4 ou 5 meses mais ou menos.

A terceira testemunha arrolada pela reclamante sustentou:

Que no Bradesco a reclamante sempre foi gerente prime desde 2016 quanto deve a migração, ou seja, no Bradesco a reclamante nunca exerceu outra gerência que não fosse prime; que durante todo tempo que a reclamante trabalhou no Bradesco exerceu a função de gerente *prime*.

Somado a isso, em suas razões recursais de id 6cd534b, o banco reclamado alegou que “caso realizada qualquer atividade fora da área de atuação foi a título de aprendizagem e para uma pretensa promoção e sempre supervisionado pelo seu superior hierárquico”.

Assim, considerando a confissão ficta do reclamado, bem como as provas orais produzidas, a r. sentença deve ser mantida neste particular.

Nada a reformar.

Nego provimento ao recurso.

2.2.1.6 PPR/PLR INTEGRAL E PROPORCIONAL. DIFERENÇAS

A reclamante pleiteou o pagamento da parcela em epígrafe, sob a alegação de que foi afastada em 25/6/2018, haja vista a suspensão do contrato de emprego, motivo pelo qual percebeu o pagamento da distribuição dos lucros e resultados, pelo que requereu o pagamento da diferença do período trabalhado até 25/8/2018.

O reclamado pugnou pela improcedência do pedido, aduzindo que a autora é oriunda do HSBC, não sendo, portanto, ônus do Bradesco o pagamento de tal verba, bem como que sempre repassou corretamente a verba PRL aos seus empregados.

O Juízo *a quo* julgou procedente o pedido.

A r. sentença assim fundamentou:

Cabia ao reclamado demonstrar que a reclamante não preencheu os pressupostos normativos do recebimento, se fosse o caso, o que não ocorreu.

O ônus das alterações societárias não pode ser repassado aos empregados, de modo que o Bradesco é legalmente responsável pelas verbas trabalhistas devidas aos obreiros advindos do HSBC.

Desta forma, é devido o pagamento da verba, julgando-a procedente, consoante às regras estabelecidas nas normas coletivas que constam nos autos, inclusive retroativo, antes da incorporação, respeitado o período imprescrito.

Acolhe-se o cálculo da inicial quanto quando a esta verba, por ser razoável e proporcional.

O reclamado recorreu ordinariamente, requerendo a reforma da r. sentença.

Em suas razões recursais, afirmou que a reclamante foi “afastada em 25/6/2018, não havendo que se falar em contribuição para os lucros da empresa neste período”.

Analiso.

A participação nos lucros e resultados tem previsão no art. 7º, XI, da CF, sendo norma constitucional de eficácia limitada a depender de legislação infraconstitucional para a sua regulamentação. Assim, a Lei nº 10.101/00 passou a prever, no seu art. 2º:

Art. 2º. A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

§1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I- índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II- programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

Portanto, optou o legislador, como requisito para pagamento da referida garantia, a estipulação em negociação coletiva.

Ademais, ainda que se opere a sucessão trabalhista, nos moldes dos art. 10 e 448 da CLT, para fins de previsão de direitos previstos em instrumentos coletivos, tal qual a PLR, deve-se observar as estritas previsões normativas.

Outrossim, há de se considerar que a PLR é devida aos trabalhadores que efetivamente contribuíram para o lucro da empregadora, sendo esta a essência, inclusive, da PLR a ser paga de forma proporcional.

No caso dos autos, em que pese a suspensão do contrato de emprego da reclamante, tal fato não afasta por si o direito ao pagamento na distribuição dos lucros e resultados.

Além disso, o reclamado não encartou aos autos qualquer prova negativa do direito autoral ao recebimento da parcela, ou comprovou a ausência de determinado pressuposto necessário para tanto.

Assim, pelos próprios fundamentos sopesados pelo Juízo de primeiro grau, a r. sentença não merece reforma.

Nada a reformar.
Nego provimento ao recurso.

2.2.1.7 HONORÁRIOS PERICIAIS

O reclamado requereu a exclusão da sua condenação ao pagamento dos honorários periciais, sob a alegação de que inexistente nexos de causalidade entre a doença da reclamante e o labor junto ao banco reclamado, devendo, pois, a autora ou a União arcar com o custeamento da prova produzida.

Analiso.

Pelos motivos sopesados no item anterior - existência de nexos de causalidade entre a doença ocupacional e o trabalho prestado ao reclamado -, é devida a condenação do reclamado ao pagamento de honorários periciais, eis que sucumbente neste particular.

Nego provimento ao recurso.

2.2.1.8 HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA DEVIDOS AO PATRONO DA RECLAMANTE

O Juízo de primeiro grau condenou o reclamado ao pagamento de honorários sucumbenciais em favor do patrono da reclamante, no percentual de 15% (quinze por cento), calculados sobre o valor líquido da condenação, bem como deixou de condenar a reclamante ao pagamento dos mesmos honorários ao causídico do reclamado, sob a fundamentação de que a parte autora é beneficiária da gratuidade da justiça.

A r. sentença assim fundamentou:

Considerando a sucumbência parcial, o reclamado a condena-se a pagar ao advogado da parte reclamante o valor dos honorários correspondentes a 15% sobre o valor líquido devido à reclamante, que resultar da liquidação desta sentença, considerando grau de zelo, a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado.

No que se refere ao pedido do reclamado de pagamento de honorários, embora reclamante tenha sido parcialmente sucumbente, adota-se o entendimento proferido nos autos da Arguição de Inconstitucionalidade nº 0000944-91.2019.5.08.0000 (acórdão publicado em 12.02.2020), pelo Plenário do E. TRT 8ª Região, que declarou inconstitucional o art. 791-A, §4º da CLT com a redação que a Reforma lhe conferiu.

No entendimento do colegiado, a possibilidade de condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários de sucumbência viola caros princípios e garantias encartados na Constituição Federal, tais como dignidade da pessoa humana, igualdade, assistência jurídica integral e gratuita e amplo acesso à jurisdição.

O Estado Constitucional não aceita que o ordenamento jurídico contenha regras de desestímulo ao ingresso à Justiça, mormente pelas características de abstração e autonomia do direito de ação em relação ao direito material discutido no processo.

Isto posto, visando garantir o amplo acesso à Justiça e a dignidade da pessoa humana, na linha da decisão do Pleno do TRT8, julga-se improcedente o pedido da reclamada de honorários sucumbenciais.

O reclamado recorreu ordinariamente, requerendo a reforma da r. sentença.

Em suas razões recursais, requereu a exclusão da condenação ao pagamento dos honorários sucumbenciais ao patrono da autora e a condenação da reclamante aos honorários de sucumbência em favor do seu advogado.

Analiso.

O art. 791-A, § 4º, da CLT dispõe:

791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

[...]

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, o STF julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação direta, declarando, entre outras deliberações, a inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT, quanto ao seguinte trecho legal: “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”:

Vistos, relatados e discutidos estes autos, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Plenário, sob a Presidência do Senhor Ministro LUIZ FUX, em conformidade com a ata de julgamento e as notas taquigráficas, por maioria, acordam em julgar parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os art. (...) e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos termos do voto do Ministro ALEXANDRE DE MORAES, Redator para o acórdão, vencidos, em parte, os Ministros ROBERTO BARROSO (Relator), LUIZ FUX (Presidente), NUNES MARQUES e GILMAR MENDES.

O voto do Ministro Redator Alexandre de Moraes foi nos seguintes termos:

Trata-se de Ação Direta proposta pelo Procurador-Geral da República em face do art. 1º da Lei 13.467/2017, uma das normas pelas quais se instrumentalizou a chamada Reforma Trabalhista, no que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT (...).

Transcrevo o teor das normas impugnadas:

[...]

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que

as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

[...]

Em vista do exposto, CONHEÇO da Ação Direta e, no mérito, julgo PARCIALMENTE PROCEDENTE o pedido para declarar a inconstitucionalidade da expressão “ainda que beneficiária da justiça gratuita”, constante do caput do art. 790-B; para declarar a inconstitucionalidade do § 4º do mesmo art. 790-B; declarar a inconstitucionalidade da expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”, constante do § 4º do art. 791-A; para declarar constitucional o art. 844, § 2º, todos da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017.

É o voto.

A inconstitucionalidade declarada foi apenas quanto a possibilidade de que a condenação do beneficiário da justiça gratuita em honorários venha a ser executada sobre créditos trabalhistas nos autos em que postulou e foi sucumbente, ou em outro processo trabalhista em que tenha vencido, ou ainda que, da mera existência de créditos trabalhistas em favor do beneficiário da justiça gratuita, se conclua que o reclamante não seja merecedor de tais benefícios.

Sendo assim, por força de decisão vinculante do Supremo Tribunal Federal, é possível a condenação da parte beneficiária da justiça gratuita em honorários advocatícios sucumbenciais.

Entretanto, sua exigibilidade estará suspensa por 2 (dois) anos.

No caso sob exame, não há que se falar em exclusão da condenação do reclamado quanto ao pagamento dos honorários sucumbenciais ao causídico da autora, eis que houve sucumbência parcial.

Todavia, pelos fundamentos expostos, a concessão da gratuidade da justiça não impede a condenação da reclamante ao pagamento dos referidos honorários.

Assim, dou parcial provimento ao recurso do reclamado para, reformando em parte a r. sentença, condenar a autora, ao pagamento de honorários sucumbenciais em favor do advogado da reclamada, no percentual de 10% (dez por cento).

Todavia, fica suspensa a exigibilidade do título executivo neste particular, por dois anos, salvo se o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade e não poderá ser deduzido ou compensado de crédito trabalhista.

Doutra banda, não há que se falar em exclusão da condenação do reclamado em relação aos honorários sucumbenciais devidos ao patrono da autora, eis que houve sucumbência recíproca.

Reformo parcialmente a r. sentença.

Dou parcial provimento ao recurso.

2.3.2 RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

2.3.2.1 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Na petição inicial, a reclamante pleiteou o pagamento do adicional em epígrafe, em grau máximo, sob a alegação de que, no período de 3/2016 a 12/2016, a agência

na qual laborava contou com infestação de ratos e moscas oriundos do supermercado vizinho, ocasionando pavor aos empregados e clientes, expondo-os a animais mortos e urina.

Em contestação, o reclamado pugnou pela improcedência do pedido, aduzindo que a reclamante não trabalhou em meio ambiente de trabalho insalubre.

O Juízo *a quo* julgou improcedente o pedido.

A r. sentença assim fundamentou:

Os anexos da Norma Regulamentadora n. 15, do MTE, estipula as condições de labor que ensejariam o pagamento do adicional de insalubridade, nos graus que estabelece, em atendimento ao comando do art. 190 da CLT.

Assim, não há configuração de insalubridade, com pagamento do respectivo adicional, a condições e atividades não previstas pelo órgão competente.

A situação narrada nos autos não se amolda às hipótese previstas em regulamento.

Isto posto, julga-se improcedente o pedido de adicional de insalubridade e mais reflexos.

A reclamante recorreu ordinariamente, requerendo o deferimento do adicional de insalubridade.

Analiso.

Regulamentando o art. 7º, XXIII, da CF, a CLT dispõe que serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189 da CLT).

A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho (NR 15), far-se-ão através de perícia a cargo de médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, registrados no Ministério do Trabalho (art. 195 da CLT).

Com efeito, os documentos hábeis a comprovar a higidez no local de trabalho são, a princípio, os documentos ambientais, a saber: o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRa e o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho - LTCAT, estabelecidos pelas NR-7 e NR-9 da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, os quais são obrigatórios a todos os empregadores e instituições que admitem trabalhadores como empregados, independentemente do número de empregados ou de seu ramo de atividade.

Cabe ressaltar que, o ônus de demonstrar a prevenção ou manutenção de um meio ambiente de trabalho sadio e salubre é da empregadora, em face do disposto nos art. 7º, XXII, da CF c/c 157 da CLT, bem como em razão dos princípios protetor, da dignidade da pessoa humana e da alteridade, ônus do qual a reclamada se desincumbiu.

Isso porque, a reclamada encartou aos autos o documento ambiental PCMSO de id e058875, que não indicou a presença de agentes insalubres no meio ambiente de trabalho da autora.

Além disso, para fins de caracterização e classificação da insalubridade, deve haver previsão na NR 15 do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 190 da CLT, o que não se verifica no caso dos autos, haja vista a inexistência na respectiva norma regulamentadora dos agentes nocivos indicados na exordial para fins de percebimento do referido adicional.

Este Egrégio TRT8 possui aresto com o mesmo posicionamento:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO (40%) OU MÉDIO (20%). A Norma Regulamentadora nº 15 do MTE estabelece as atividades que são consideradas insalubres e os níveis de tolerância aos agentes prejudiciais, de modo que o labor em atividades diversas ou sem exposição que represente risco ao empregado afasta o pagamento do adicional de insalubridade (PROCESSO ROT N. 0000713-60.2021.5.08.0011. 4ª TURMA. Desembargadora Relatora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA. Data 13/9/2022).

Nada a reformar.

Nego provimento ao recurso.

2.3.2.2 INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA LEI N. 13.467/2017

Na petição inicial, a reclamante pleiteou o pagamento de horas extras decorrentes da não concessão do intervalo de 15 (quinze) minutos, antes do labor em horas extras, constante do art. 384 da CLT.

Em contestação, o reclamado pugnou pela improcedência do pedido, aduzindo que, além de ter havido a revogação do art. 384 da CLT pela reforma trabalhista, a única penalidade prevista pela não concessão do intervalo era somente administrativa.

O Juízo a quo julgou improcedente o pedido.

A r. sentença assim fundamentou:

Ainda no período anterior à Lei n. 13.467/2017, quando o dispositivo esteve em vigor, não havia determinação de pagamento de horas extras, sendo que a única penalidade prevista era a do art. 401, concernente em multa administrativa.

Isto posto, o pedido, improcedente o pedido.

A reclamante recorreu ordinariamente, requerendo a reforma da r. sentença.

Em suas razões recursais, afirmou que a autora “laborou em jornada extraordinária e sem usufruir da pausa prevista no art. 384 da CLT”, que “a prova da jornada de trabalho é comprovada pela sentença e controles de frequência e de ponto anexados nos autos, conforme dispõe o § 2º do artigo 74 da CLT e súmula 338 do C. TST”, bem como que é “incontroverso que o contrato de trabalho teve início anteriormente à vigência da reforma trabalhista, não se aplicam às questões de direito material o disposto na Lei 13.467/2017”.

Analiso.

A Lei n. 13.467/2017, que vigora no ordenamento jurídico brasileiro desde 11.11.2017 (art. 6º da Lei n. 13.467/2017), denominada reforma trabalhista, trouxe substancial modificação na ótica do direito do trabalho, revolvendo as bases estruturantes deste ramo do direito. E, assim como toda modificação que altera os pilares de um

ordenamento, há de se analisar a aplicação intertemporal da Lei n. 13.467/17, seja no aspecto do direito processual ou do direito material.

No âmbito do direito processual, invoco o Código de Processo Civil (art. 769 da CLT), nos termos dos art. 14 e 1.046, que dispõem:

Art. 14. A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

Art. 1.046. Ao entrar em vigor este Código, suas disposições se aplicarão desde logo aos processos pendentes, ficando revogada a Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973.

Como regra, a lei processual nova será aplicada de imediato aos processos em curso, preservando-se os atos já praticados sob a égide da lei anterior. É a adoção, no ordenamento jurídico pátrio, da teoria do isolamento dos atos processuais.

A exceção se dá, além de outros casos específicos, pelas normas que possuem caráter híbrido: natureza de norma processual e material.

A Instrução Normativa n. 41 do Tribunal Superior do Trabalho veio para, além de considerar as situações especiais as que o direito intertemporal nos exige - o que já torna a normativa justa e razoável -, celebrar a segurança jurídica na aplicação da Lei n. 13.467/2017 no tempo.

O Tribunal Superior do Trabalho, compreendendo os debates acerca da aplicação intertemporal da nova lei, editou a normativa com a finalidade de estabelecer a posição do órgão estabilizador da jurisprudência trabalhista no País, nos termos dos “considerandos” que antecedem o texto da Instrução Normativa:

Considerando a imperativa necessidade de o Tribunal Superior do Trabalho posicionar-se, ainda que de forma não exaustiva, sobre a aplicação das normas processuais contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas alteradas ou acrescentadas pela Lei nº 13.467/2017,

considerando a necessidade de dar ao jurisdicionado a segurança jurídica indispensável a possibilitar estabilidade das relações processuais

No que tange ao direito material na sua essência, a reforma trabalhista foi silente em relação à sua aplicação no tempo. Contudo, as diretrizes fundamentais previstas nos art. 5º, XXXVI, da CF, e 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, denotam a seguinte perspectiva, considerando como marco temporal a data de 11.11.2017:

1- às relações jurídicas materiais já consolidadas no marco temporal, aplica-se a norma anterior;

2- às relações jurídicas materiais iniciadas após o marco temporal, aplica-se a nova lei;

3- aos contratos em curso durante o marco temporal, com relações jurídicas que se prolongam no tempo, há de se considerar a análise do caso concreto, priorizando o disposto no art. 7º da CF.

Fixados tais pontos, passo a análise do intervalo intrajornada pleiteado pela reclamante.

De início, ressalto que o Incidente de Inconstitucionalidade IN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, firmou entendimento no sentido de que o art. 384 da CLT não viola a igualdade entre homens e mulheres garantida constitucionalmente, mas

apenas cuida de levar em consideração a diferença fisiológica existente entre homens e mulheres e, por isso, é considerada como norma de medicina e segurança do trabalho:

MULHER - INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DE LABOR EM SOBREJORNADA - CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 384 DA CLT EM FACE DO ART. 5º, I, DA CF.

1. O art. 384 da CLT impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. Pretende-se sua não-recepção pela Constituição Federal, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres decantada pela Carta Política de 1988 (art. 5º, I), como conquista feminina no campo jurídico.

2. A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST).

3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso.

4. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher.

5. Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT. Incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista rejeitado. (RR - 154000-83.2005.5.12.0046. Julgado em 17/11/2008. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Tribunal Pleno. Publicado no DEJT em 13/02/2009).

No que se refere à alegação de que a não concessão do referido intervalo se trata de mera infração administrativa, o Colendo TST tem entendimento pacífico no sentido de que a não concessão de intervalos, inclusive o previsto no art. 384 da CLT, não é considerada mera infração administrativa.

Nesse sentido, cita-se o seguinte julgado:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 658312 em 14/9/2021 (Tema 528 da Tabela de Repercussão Geral), confirmou a jurisprudência desta Corte Superior no sentido de que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade, previsto no art. 5º da Constituição Federal, fixando a tese jurídica de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e de que a norma aplica-se a todas as mulheres trabalhadoras. Ademais, a inobservância do citado dispositivo consolidado não constitui mera infração administrativa, mas enseja o pagamento do aludido intervalo como hora extraordinária, na forma do art. 71, § 4º, da CLT. Precedentes. Agravo a que se nega provimento. JUSTIÇA GRATUITA. Verifica-se no tocante ao tema “justiça gratuita” que o TRT decidiu em consonância com a Súmula nº 463, I, da desta Corte Superior. Assim, o recurso de revista não comporta seguimento por possível violação a dispositivos da legislação federal ou por divergência jurisprudencial, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Não merece reparos a decisão. Agravo a que se nega provimento” (Ag-AIRR-3304-85.2013.5.02.0061, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 03/06/2022).

Compulsando os autos, especificamente os cartões de ponto de id 000dd98, verifica-se que a reclamante, mesmo cumprindo hora extra, habitualmente, não gozava do intervalo previsto no art. 384 da CLT, qual seja, de 15 (quinze) minutos antes de iniciar o labor extraordinário.

Assim, a r. sentença deve ser reformada para condenar o reclamado ao pagamento de 15 (quinze) minutos de horas extras por dia de trabalho, com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Ante sua natureza salarial - haja vista o contrato de emprego da autora possuir vigência anterior a reforma trabalhista - e habitualidade, são devidos reflexos em repouso semanal remunerado, incluindo o sábado e os feriados, férias + 1/3, 13º salário e FGTS.

Esta Egrégia 2ª Turma deste TRT8 possui aresto com o mesmo posicionamento:

RECURSOS DE AMBAS AS PARTES. PROTEÇÃO DA MULHER. INTERVALO. ART. 384 DA CLT. REVOGAÇÃO. APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR. SUPRESSÃO. DIFERENÇAS. DEVIDAS. A Lei nº 13.467/2017 revogou o art. 384 da CLT, que, em consonância com o mandamento constitucional de proteção da mulher no mercado de trabalho, previa a concessão obrigatória de intervalo de, no mínimo, 15 minutos à empregada antes do início da prorrogação do horário normal de trabalho. Entretanto, esta alteração legislativa não se aplica aos contratos de trabalho iniciados antes

de sua entrada em vigor, uma vez que a supressão do intervalo implica em violação à irredutibilidade salarial e ao direito adquirido. Portanto, devida a remuneração pelos intervalos não concedidos à empregada admitida antes da entrada em vigor da lei nº 13.457/2017. (RECURSO ORDINÁRIO. PROCESSO nº 0000103-19.2022.5.08.0121 (ROT). Desembargador Relator Paulo Isan Coimbra da Silva Junior. 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Data 30/9/2022).

Reformo a r. sentença.
Dou provimento ao recurso.

2.3.3 MATÉRIA COMUM AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE E DO RECLAMADO

2.3.3.1 ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA

Na petição inicial, a reclamante requereu o pagamento de indenização por dano moral, alegando, em síntese: que a partir de outubro/2016, quando houve a incorporação do HSBC ao Bradesco, os empregados oriundos do HSBC foram tratados com indiferença; que, habitualmente, era alvo de cobranças abusivas; que eram impostas metas inatingíveis; que era exposta ao ridículo ao sofrer cobranças por resultados; que o reclamado divulgava ranking de cobranças semanais de cumprimento de resultados; que as cobranças eram feitas em reuniões, telefonemas, e-mails e mensagens encaminhadas ao celular pessoal da autora; que o diretor regional, Sr. Geraldo, taxou a reclamante para o gerente da agência, Sr. Adson Amorim, como “menina bonitinha que desfila na agência”; que, após tal episódio, desenvolveu quadro grave de ansiedade e depressão, que culminou com o seu afastamento previdenciário; que durante o afastamento descobriu que estava grávida.

Em contestação, o reclamado pugnou pela improcedência do pedido, aduzindo, em suma: que inexistente nexos causal entre a doença da reclamante e o labor; que a doença é decorrente de outras causas; que não houve cobranças e/ou rigor em excesso; que a reclamante nunca sofreu constrangimento ou humilhação como relatado na exordial.

O Juízo *a quo* julgou procedente o pedido.

A r. sentença assim fundamentou:

Reclamante foi submetida a perícia médica, cuja conclusão do laudo repousa no id 16d1b13. A decisão do órgão que nulificou atos ad quem processuais expressamente ressaltou a validade da perícia.

O perito médico confirmou que a reclamante é portadora de transtorno depressivo e ansiedade, ligados ao estresse, possuindo o trabalho no reclamado como concausa.

Certamente, não há como estabelecer parâmetros para atribuir uma única e isolada causa à depressão e ansiedade, que sabidamente são multifatoriais. Contudo, a perícia foi categórica ao asseverar a contribuição das atividades na reclamada para o agravamento do quadro, sendo que no momento da perícia a reclamante se encontrava com incapacidade laborativa total, conquanto temporária, estando em gozo de benefício previdenciário desde 2018.

Documentos médicos anexados aos autos nos ids 746db22, 78d5d19, relatam quadro depressivo grave, acompanhado de pensamentos suicidas, sendo claro

ao relacionar o desencadeamento e agravamento ao trabalho no reclamado. Apontam, ainda, expressamente a ocorrência da Síndrome de *Burnout*, necessariamente vinculado ao estresse extremo no ambiente de trabalho. Assim, é patente e indubitável a ocorrência do dano, concernente no adoecimento psíquico e emocional da reclamante, e o nexo de causalidade com as atividades laborais, ao menos como concausa.

A ocorrência do ato ilícito culposo do reclamado também é amplamente demonstrada nos autos. Vejamos.

É certo que a mera cobrança por resultados e atingimento de metas, desde que razoáveis, não enseja responsabilização por danos morais. Contudo, não é disto que se trata o caso dos autos.

No id b0a8102 consta e-mail enviado a diversos empregados, expondo em tabela os resultados de vendas de vários obreiros, entre eles, a reclamante. A tabela nomeia cada um dos participantes do “”, expõe em ranking números o resultado de cada um, e parabeniza os “destaques”, enumerando-os.

Ainda que a intenção seja a de exortar os demais empregados a apresentarem o mesmo desempenho daqueles que “se destacaram” em determinado momento na empresa, há de ser feito de forma razoável, e não impingindo humilhações aos demais.

A segunda testemunha arrolada pela autora confirmou que “entende que a reclamante foi punida quando foi exposto em reunião perante outros”, além do que “que não bateu metas na época da transição depoente e reclamante foram discriminados porque o Bradesco tinha um perfil diferente e eram tratados” como empregados que produziam pouco e ganhavam muito

A primeira testemunha arrolada também confirma situações vexatórias de cobrança de metas de forma desarrazoada

É certo que a cobrança de resultados é inerente a toda atividade sujeita ao amplo mercado. Contudo, não pode ser feita “a todo custo”, tampouco desprezando condições humanas dos empregados para atingir objetivos empresariais.

Perpassando todo o ordenamento jurídico, e guiando todas as relações, inclusive privadas, há o sobreprincípio da dignidade da pessoa humana, que não permite ultrapassar os limites do mínimo existencial.

A reclamante traz aos autos, ainda, o anexo 10, que se trata de áudio em que o gestor se refere a ela como “menina bonitinha que desfila na agência”. Quanto a este fato, asseverou a segunda testemunha arrolada pela reclamante, supostamente o destinatário do áudio em questão: Lamentavelmente, ainda nos dias atuais é comum a atitude acima narrada, em que as mulheres são estigmatizadas pela simples condição do sexo feminino, como se não fosse conciliável ser “menina bonitinha” e competente na seara profissional.

Ainda, foi narrada situação de inaceitável tratamento de empregada enquanto estava gestante.

A primeira testemunha arrolada pelo reclamado não soube responder questionamentos referentes à pessoa do reclamante, no tocante às metas, afastamento previdenciário e doenças:

O fato de que a testemunha não presenciou fato humilhante em relação à reclamante não significa que não ocorreu, mas apenas que não foi visto pela testemunha, que sequer participou de reuniões de metas com a demandante.

A existência de programa “viva bem” no reclamado não permite inferir que o empregador tenha o necessário zelo pela saúde psíquica dos empregados, mormente porque a referida testemunha informou que “ se detectado anormalidade em exames periódicos o empregado não é encaminhado para especialista, é apenas orientado a procurar um especialista”.

Ademais, afirmou a testemunha que “ o atendimento do canal viva bem era por telefone e não presencial; que não tinha ponto de atendimento em Belém”.

A cobrança de metas e punição em caso de descumprimento restou confirmada pela testemunha. Em que pese afirmar inicialmente que não haveria punição para o caso de descumprimento de metas, a seguir informou que “essa punição pode ser deixar de ser promovido, deixar de seguir na carreira profissional”.

A segunda testemunha arrolada pelo banco também tangenciou as perguntas relativas à pessoa da reclamante, alegando desconhecer se possuía doenças ou se havia punições para o caso de descumprimento de metas.

Apesar de ser a pessoa que recebia os atestados médicos, não soube responder quantos atestados a reclamante apresentou, e disse não saber se a obreira esteve em gozo de benefício previdenciário, sendo que é fato incontroverso nos autos.

Na petição id 9fc686c, o reclamado alegou como “fato novo” a verificação de que a reclamante possui conta em rede social denominada “revisa contratos”, em que presta serviço de consultoria em revisão de empréstimo e juros bancários, o que teria ocorrido logo após a perícia médica em que se constatou sua incapacidade.

Entende o banco que a reclamante é litigante de má-fé por laborar por conta própria, que não haveria incapacidade e que ela se utilizou de informações de sua antiga função no banco para prejudicá-lo.

Sem qualquer razão o banco demandado.

Não ficou demonstrada a utilização de informações sigilosas por parte da reclamante, em detrimento do reclamado.

Como bem afirma o próprio banco, o médico perito constatou a incapacidade laboral da reclamante em virtude de transtorno depressivo e ansiedade causados, em parte, pelo seu trabalho no reclamado.

Se a obreira não possuía condições de trabalhar no seu empregador reclamado, não é razoável que se espere que fique em casa, sem fazer nada, esperando a depressão se curar.

Está claro que a reclamante tentou sobreviver da doença apesar de grave adquirida por culpa do reclamado.

Não há que se punir pessoa por tentar reagir à depressão - amplamente provada nos autos - e reerguer-se pessoal e profissionalmente.

A prova dos autos comprovou diversos atos ilícitos por culpa do reclamado, consistente no destempero no trato de situações peculiares, e da busca desenfreada pelos objetivos mercadológicos, passando por cima da dignidade e da saúde dos seus empregados.

Ante a prova dos autos, por todo o exposto, considerando a gravidade do dano psicológico impingido à reclamante por culpa do reclamado, a concausa, e o caráter punitivo e disciplinar do instituto do dano moral, julga-se procedente o pedido de indenização, em montante que se arbitra razoavelmente em R\$ 40.000,00.

O reclamado recorreu ordinariamente, requerendo a reforma da r. sentença.

Em suas razões recursais, afirmou que a doença da reclamante não é decorrente do labor junto ao reclamado; que inexistente nexos causal entre a doença da reclamante e o labor; que não houve cobranças e/ou rigor em excesso; que a reclamante nunca sofreu constrangimento ou humilhação como relatado na exordial.

A reclamante também interpôs recurso ordinário, a fim de que fosse majorado o *quantum* indenizatório.

Analiso.

O assédio moral, também conhecido como psicoterrorismo, *bossing*, *mobbing*, *bullying*, *harcèlement*, manipulação perversa e terrorismo psicológico, é definido como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem o enfraquecimento e diminuição da auto-estima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.

Marie-France assim conceitua o assédio moral (HIRIGOYEN, Marie-France, in: *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 67):

Toda e qualquer conduta (palavras, atos, gestos, escritos) abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho. São quatro as principais formas de concretização do assédio moral: a) provocação do isolamento da vítima no ambiente do trabalho; b) cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima; c) referências indiretas negativas à intimidade da vítima; d) ausência e justificativa (gratuidade) para discriminar negativamente a vítima.

Logo, para caracterizar o assédio moral é necessário que a conduta ilícita seja praticada de forma reiterada e intencional, não havendo se falar em assédio moral por culpa, sendo imprescindível a comprovação do elemento subjetivo dolo.

Em relação ao dano, apesar de o artigo 5º, X, da CF se limitar à honra e à imagem, este deve ser interpretado de forma ampla, com a finalidade de concretizar a proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana, em todas as suas vertentes, e englobar a tutela jurídica às sequelas psicológicas oriundas de atos ilícitos.

Ademais, o dano, nestes casos, prescinde de comprovação, decorrendo da própria ofensa e da gravidade do ato ilícito em si. Ou seja, o dano moral é *in re ipsa* e deriva inexoravelmente do próprio ato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção

hominis ou *facti*, que decorre das regras de experiência comum (AIRR - 130045-44.2014.5.13.0025, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 14/12/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016).

O assédio moral praticado pelo superior hierárquico/empregador pode ser denominado de: *bossing* (termo que advém do idioma inglês com o prefixo de boss que, traduzindo para a língua portuguesa, significa “chefe”); assédio vertical ou *mobbing* descendente.

Por fim, também faz parte do cotidiano laboral o assédio moral estrutural ou organizacional ou *straining*, caracterizando-se pelo emprego de condutas abusivas de qualquer natureza, exercida de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas, com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração da empresa, por meio de ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos, os quais podem ser objeto de reparação em virtude da responsabilidade social atribuída às empresas, a partir da função social ostentada no artigo 170 da CF.

Por sua vez, o *straining* ou gestão por estresse consiste em uma técnica gerencial que prioriza o lucro em detrimento da qualidade no ambiente de trabalho. Por meio desta técnica, o empregado é instado a chegar ao seu limite de produtividade em razão de ameaças, humilhações e ridicularizações proferidas por parte do empregador e prepostos. Por ser uma prática institucionalizada na empresa, ferindo o princípio da dignidade dos trabalhadores e atingindo a mercantilização destes como objeto para auferir lucro, o *straining* é considerado mais grave do que o assédio moral tradicional.

Neste sentido, o E. Tribunal da 8ª Região tem se manifestado:

STRAINING. CONFIGURADO. Derivado do termo inglês strain, que significa tencionar, peneirar, coar, puxar, esticar, *straining* é a tensão decorrente do estresse forçado pelo excesso de trabalho. Diferentemente do assédio moral, cuja vítima é individualizada, isolada do convívio dos demais colegas, e forçada à inatividade moralmente demolidora, no *straining* a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição, que é obrigado a trabalhar exaustivamente, produzir e obter resultados, sob grave pressão psicológica e ameaça de sofrer castigos humilhantes, e ser despedido do emprego. Os trabalhadores são vítimas de uma estratégia cruel que tem por objetivo levá-los a acreditar que trabalhando à exaustão teriam seus empregos garantidos, o que não é verdade. Acontece que essa estratégia, assentada na pressão psicológica para o cumprimento de metas de produtividade cada vez mais rigorosas, aliada à exploração intensiva do trabalho vivo, combinada com as constantes ameaças da perda do emprego, implica em violação do direito fundamental ao trabalho saudável, e revela a face perversa da gestão por estresse, conhecida por *straining*. Restou configurada a prática de assédio moral organizacional, na modalidade *straining* (TRT 8ª Região, RO 00037-2008-008-08-00-0, relator Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, publicação DOJT8 em 29/07/2008).

In casu, a alegação de assédio moral sofrido pela autora e supostamente perpetrado pelo seu superior hierárquico/empregador se consubstancia em dois eventos,

quais sejam: exigência de cumprimento excessivo de metas (individuais) e humilhação decorrente do seu não atingimento.

Com efeito, a reclamante fundamenta o pedido de assédio nas modalidades individualizadas e sob estes aspectos será analisado.

Compulsando os autos, verifica-se que a reclamante foi submetida à perícia médica, tendo o laudo pericial concluído que a autora é portadora de transtorno depressivo de ansiedade, ligado ao estresse, sendo o trabalho concausa para tanto.

Verifica-se, também, que os documentos médicos de ids 746db22 e 78d5d19, relatam quadro depressivo grave, acompanhado de pensamentos suicidas e síndrome de *burnout*, todos relacionados ao trabalho no banco reclamado.

Assim, é incontroverso o nexo de causalidade entre o adoecimento psíquico da reclamante e as atividades laborais desenvolvidas junto ao banco reclamado.

Somado a isso, o reclamado encaminhou e-mail (id 0a8102) a diversos empregados, expondo tabelas de resultados de vendas dos gerentes, nomeando, de forma individualizada, os números de tais trabalhadores, além de parabenizar aqueles que foram considerados destaque.

Ocorre que a apresentação de lista com cumprimento de metas pelas agências/gerentes - ranking - também estimula a competitividade no âmbito laboral, situação em que os trabalhadores passam a não se relacionar como parceiros, mas como adversários ou oponentes, adoecendo o ambiente laboral como um todo.

As testemunhas também confirmaram situações vexatórias, de constrangimento excessivo e a cobrança pública e ríspida pelo atingimento de metas, realizados pelo banco reclamado em relação à autora, mesmo sendo de conhecimento do empregador o seu estado gravídico.

Nesse sentido, em depoimento pessoal (id 57d33a0), a reclamante afirmou:

Que as metas eram estipuladas da seguinte forma: eram metas cumulativas, ou seja, se não batesse no mês acumulava pro mês seguinte, essas metas sofriam atritos e mudavam com frequência durante o mês; que a cobrança das metas eram feitas da seguinte forma: semanalmente tinha prestação de contas de metas na reunião com o gerente regional e demais gerentes; que nessas reuniões de prestação de contas eram expostos o *ranking* de todos os gerentes informando produto por produto sendo apresentado em data show a classificação de cada um dos funcionários; aqueles que batiam a meta o gerente regional pedia para aplaudir e os que não conseguiam atingir meta eram cobrados de forma incisiva na frente dos demais funcionários; além dessas reuniões de prestação de contas nós éramos cobrados por e-mail, por mensagem via celular e por ligações dos assessores do regional e do diretor durante o dia, inclusive tinha que parar de atender os clientes para atender as ligações dos assessores; que em alguns momentos a depoente deixou de cumprir metas; que não foi punida porque não cumpriu metas; que a meta é definida de acordo com o porte da agência e da carteira; que se o empregado frequentemente não batesse metas seria despedido.

A primeira testemunha arrolada pela reclamante (id 57d33a0), em sua oitiva, declarou:

Que acredita que início de 2018 foi a data em que houve reunião com o senhor Daniel; que o senhor Daniel estava cobrando uma meta da reclamante, sendo que esta meta foi contabilizada para outra agência embora tenha sido cumprida pela reclamante; que na hora a reclamante repassou a informação e o senhor Daniel disse que o que importava era o que estava no papel; que a reclamante saiu chorando da reunião, foi para o banheiro bem nervosa; que todas as pessoas da reunião foram no banheiro acudir a reclamante; que neste período a reclamante estava grávida e todos na reunião sabiam que a reclamante estava grávida; que esta reunião acontecia toda terça feira e se destinava a prestação de contas de metas; que na reunião era feito exposição de ranking entre os gerentes; que na reunião era falado o nome de quem bateu a meta, sendo pedido palmas para este e o nome de quem não bateu tendo que este tinha que dar explicações porque não bateu meta.

A segunda testemunha arrolada pelo reclamante, em sua oitiva, disse:

Que sabe que a reclamante ficou doente mas não sabe em que período; que reclamante poderia deixar de ser promovida se não batesse meta e isso seria uma punição; que determinadas metas eram repassadas individualmente para o empregado; que a agência não batia metas todos os dias; que algumas vezes a reclamante não bateu meta; que entende que a reclamante foi punida quando foi exposto em reunião perante outros que não bateu metas.

Destaca-se que, em que pese a cobrança de resultados - atingíveis - ser inerente a toda atividade sujeita ao amplo mercado, fato é que, ao estipular metas difíceis de serem atingidas, o reclamado submete os seus empregados a estresse emocional no ambiente de trabalho, espécie de assédio moral chamado *straining*, em que o empregador “estica” o trabalhador além de suas forças psicológicas e físicas, para obter maior produtividade e presteza.

Além disso, a reclamante colacionou aos autos o anexo 10, que se trata de áudio em que o gestor se refere a ela como “menina bonitinha que desfila na agência”, o que denota, lamentavelmente, a estigmatização das mulheres no ambiente de trabalho, conforme bem fundamentado pelo Juízo de primeiro grau. Trata-se de prática machista e sexista, em que superiores hierárquicos homens destilam supostos elogios à trabalhadora mulher, no intuito de vulnerabilizá-las e diminuí-las, em razão de sua condição de mulher, verdadeira discriminação de gênero, em um tipo de assédio à mulher, que deve ser reprimido, pois constatado, *in casu*.

Aliás, a esse respeito, como bem acentua a Desembargadora Maria de Nazaré Medeiros Rocha, veja-se o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021 do CNJ, que recomenda, sobre os julgamentos judiciais, que estes devem ser no sentido de contribuir com a “não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos”.

Hoje, em que se comemora o Dia Internacional da Mulher, e em todos os dias, não se deve admitir essa baixa prática, de terrível degradação ambiental para a trabalhadora mulher. Vê-se, pelo grau hierárquico do praticante dessa conduta, que a reclamada, de algum modo, tolera, tal atitude, bem repreendida, pedagogicamente, na presente decisão.

Por fim, ressalta-se que não exclui a responsabilidade do reclamado o fato de a autora tentar reerguer-se pessoal e profissionalmente, tentando, tão somente, reagir ao seu quadro depressivo, através de atividade autônoma, como também explicado na r. sentença.

Em sendo assim, das provas e elementos trazidos aos autos, decorre a conclusão de que a autora, de forma reiterada e intencional por parte do empregador, foi vítima de atitudes ilícitas que abalaram o seu psicológico, caracterizando a ocorrência de assédio moral individualizado, inclusive com surgimento de doenças que são desencadeadas pela mácula emocional.

No que se refere à tarifação da indenização por dano moral pretendida, destaca-se que esta questão foi apreciada por este E. TRT8 nos autos do Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade Cível (ArgIncCiv) - Processo n. 514-08.2020.5.08.0000, que, em sua composição plena, declarou a inconstitucionalidade do § 1º, I a IV, do art. 223-G, da CLT. Sendo assim, não há como se fixar o valor da indenização com base no art. 223-G, da CLT.

No arbitramento da indenização em reparação do dano moral em tal situação, o juiz terá em conta, notadamente: a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido.

Para o saudoso Walmir Oliveira da Costa, ao lançar-se no estudo dos critérios para fixação do dano moral trabalhista, reconhece que “o tema é tormentoso e, por isso, tem sido objeto de frequentes debates doutrinários, o que se atribui às vacilações da jurisprudência, que ainda não conseguiu pacificar a questão no que diz respeito à uniformização de parâmetros para a fixação do quantum ressarcitório” (“Dano moral nas relações laborais - competência e mensuração”, Curitiba: Juruá Editora, 1999, p. 124).

Cito arestos deste E. TRT, que tem decidido da seguinte forma:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Nos casos de dano moral, a função do julgador, para encontrar o quantum satis, é árdua. Precisa o juiz buscar subsídios em situações análogas e somá-las ao seu conhecimento do processo e sua experiência, para que, com sabedoria e coragem, arbitre a indenização ao caso concreto. Recurso ordinário a que se nega provimento, para manter o quantum indenizatório fixado pela r. sentença de 1º Grau. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000985-65.2018.5.08.0203 ROT; Data: 14/02/2020; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: VICENTE JOSE MALHEIROS DA FONSECA).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Para o arbitramento do valor da indenização por dano moral e dano estético, o magistrado deve observar o equilíbrio entre as suas finalidades compensatória e pedagógica, a condição econômica de ambas as partes, o grau de culpa do agente causador do dano e a extensão do prejuízo sofrido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000417-93.2020.5.08.0101 ROT; Data: 27/08/2021; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: GABRIEL NAPOLEAO VELLOSO FILHO).

No caso dos autos, o Juízo *a quo* fixou o valor da indenização considerando os princípios da razoabilidade e equidade (art. 944 e 953, parágrafo único, do Código

Civil), atendendo-se - dentre outros - à situação econômica do lesado e do ofensor, à intensidade do ato lesivo; à natureza e à repercussão do dano; à responsabilidade do banco reclamado e o caráter educativo-punitivo da compensação.

Portanto, ao interpretar todo o arcabouço jurídico acima exposto, mantenho o *quantum* indenizatório, fixado pelo Juízo de primeiro grau, a título de reparação por danos morais.

Juros e correção monetária do dano moral conforme súmula n. 439 do C. TST.
Nada a reformar.

Nego provimento ao recurso.

Até aqui o voto na forma elaborada por este Relator.

Entretanto, a Egrégia 2ª Turma, por maioria, acompanhando a proposta de voto divergente apresentado por sua Excelência o Excelentíssimo Desembargador Paulo Isan Coimbra da Silva Junior, e cuja divergência foi acompanhada pelo voto da Excelentíssima Desembargadora Maria de Nazaré Medeiros Rocha, decidiu dar parcial ao recurso para majorar a indenização por dano moral para R\$100.000,00 (cem mil reais), com base nos seguintes fundamentos:

Respeitosamente divirjo da proposta de voto apresentada pelo Eminentíssimo Relator quanto ao valor da indenização por dano moral.

Em que pese os argumentos do Exm^o Relator, entendo que a indenização deve ser majorada além do valor proposto no voto para que seja adequadamente refletida a reprovação das condutas identificadas no âmbito das relações de trabalho. É inquestionável que a reclamante sofreu múltiplas violências. Há prova da violência de gênero, como já destacada pelo Relator, ao tratar dos comentários asquerosos relacionados à aparência da reclamante. Há que sublinhar, ainda, a abusividade na imposição de metas pela reclamada não é novidade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região como atestam os julgados abaixo transcritos:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL COMPROVAÇÃO. Considerando o nexo de concausalidade com o trabalho efetuado em favor do reclamado (art. 20, II, c/c art. 21, I, da Lei 8.213/1991), a doença que acomete a reclamante é de natureza ocupacional, cabendo ao reclamado o pagamento de indenização por dano moral decorrente de doença adquirida em razão das condições de trabalho. Recurso desprovido. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMADO. PLUS SALARIAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES. Provado nos autos o evidente objetivo do empregador em aglutinar tarefas de duas ou mais funções em um único empregado, visando melhor proveito de sua atividade econômica empresarial com a exploração abusiva da referida mão de obra, é devido o pagamento de plus salarial por acúmulo de funções. Apelo desprovido. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. MAJORAÇÃO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. Considerando-se o tempo despendido e o zelo do causídico que assiste a autora neste processo, bem como o grau de complexidade da presente

demanda, revela-se adequado o percentual de 10% (dez por cento) calculados sobre o valor da condenação à título de honorários advocatícios sucumbenciais devidos ao patrono da reclamante. Apelo provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000188-15.2021.5.08.0129 ROT; Data: 10/11/2022; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: MARIA DE NAZARE MEDEIROS ROCHA)

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Inafastável o dever de indenizar do demandado, diante da constatação da prática reiterada de conduta nociva, consistente na cobrança de metas que ultrapassavam o limite do razoável, inclusive desatendendo o previsto em norma coletiva quanto a proibição da divulgação de ranking individual, o que acabou por causar danos graves de ordem psicológica e emocional à obreira, o que merece reparo. Contudo, impõe-se a minoração do quantum fixado no 1º grau, para adequá-lo à situação fática delineada nos autos. Apelo parcialmente provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000385-84.2022.5.08.0015 ROT; Data: 07/03/2023; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator: ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS SANTOS).

I - PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA, SUSCITADO EM TRIBUNA PELO ADVOGADO DA PARTE AUTORA. COMPROVANTE DE PAGAMENTO DAS CUSTAS PROCESSUAIS. RECOLHIMENTO PELO ADVOGADO DA PARTE. DESERÇÃO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Atende as exigências do artigo 789, § 1º do diploma celetista o recolhimento das custas processuais efetuado por sociedade de advogados com procuração outorgada pela parte recorrente, haja vista que o referido documento conta com indicadores hábeis ao estabelecimento de correlação com o presente processo, atingindo sua finalidade. Preliminar rejeitada. II - RECURSO ORDINÁRIO. DAS DIFERENÇAS DE PLR (REGRA BÁSICA) E PLR (REGRA ADICIONAL). SUCESSÃO. ARTIGOS 10 E 448 DA CLT. Se o HSBC foi adquirido pelo Banco Bradesco, os substituídos passaram a ser empregados do novo empregador. Neste caso, as PLRs são devidas aos empregados vindos da outra empresa, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT. Recurso não provido. III - ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral corresponde a uma conduta atípica e ilícita do empregador, uma violência psicológica intensa sobre o empregado, que pode ocasionar dano psíquico, marginalizando-o no ambiente de trabalho. Resultando comprovado nos autos que o reclamante foi vítima das humilhações alegadas na inicial, é devida uma indenização pelo dano moral que lhe foi imposto. Recurso improvido. IV - “QUANTUM” INDENIZATÓRIO. DANO MORAL. FIXAÇÃO. CRITÉRIOS. A fixação de valor da indenização por danos morais deve sempre observar critérios, como o sofrimento causado à vítima, a capacidade econômica da vítima e do causador do dano, o não enriquecimento ilícito por parte da vítima e o caráter repressivo e pedagógico ao transgressor,

para inibi-lo de reincidir na prática, além, é claro, daqueles de caráter subjetivo do magistrado. “In casu”, entende-se que o valor da reparação consentâneo com os critérios avaliativos para os danos morais fixados na sentença deve ser mantido, pois em comunhão com os princípios de proporcionalidade e razoabilidade, além dos precedentes desta E. Turma em casos análogos. Sentença reformada quanto a este aspecto. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000760-13.2021.5.08.0018 ROT; Data: 01/03/2023; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: ALDA MARIA DE PINHO COUTO).

Este quadro evidencia a reiteração de assédio moral no âmbito da empresa, o que demanda a majoração da condenação para o atendimento da finalidade pedagógico-punitiva da indenização.

Some-se a isso, o descaso com a saúde mental da trabalhadora. Este descaso não se limitou às práticas cotidianas que, conforme reconhecido por perícia, tiveram impacto significativo no adoecimento da reclamante. Está claro, até pelos termos da defesa, que a reclamada se põe em negação quanto à possibilidade de suas atividades (e sobretudo a forma com as atividades são efetivamente desempenhadas) gerarem adoecimento mental. Dito de outra forma, segundo a reclamada, a vítima é responsável pelo seu adoecimento mental. Este tipo de argumentação, ainda que velada, se encaixa perfeitamente como uma continuação, agora na fase processual, do assédio sofrido pela reclamada. Há clara negligência quanto às mais fundamentais questões relacionadas à psicodinâmica do trabalho. Por esta razão, proponho que a indenização seja majorada para R\$100.00,00.

PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JUNIOR / Gab. Des. Paulo Isan Coimbra da Silva Junior em 07/03/2023 12:45

Respeitosamente ao voto do Nobre Relator, acompanho a divergência.

MARIA DE NAZARE MEDEIROS ROCHA / Gab. Des. Maria de Nazaré Medeiros Rocha em 07/03/2023 15:02

3 CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante, bem como do recurso ordinário interposto pelo reclamado; rejeito as preliminares referentes ao Tema 1046 e quanto a inépcia da petição inicial; no mérito, dou parcial provimento ao recurso da reclamante para, reformando em parte a r. sentença, condenar o reclamado ao pagamento de 15 (quinze) minutos diários a título de horas extras, pela não concessão do intervalo previsto no art. 384 da CLT, com reflexos em repouso semanal remunerado, incluindo o sábado e os feriados, férias + 1/3, 13º salário e FGTS; ainda no mérito, dou parcial provimento ao recurso ordinário do reclamado para, reformando em parte a r. sentença: (i) deferir a compensação dos valores percebidos pelo exercício da função de gerência com o pagamento pelas horas extraordinárias além da sexta diária, haja vista a previsão em norma coletiva; (ii) condenar a reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais em favor do advogado do reclamado, no percentual de 10%, todavia, fica suspensa a exigibilidade do título executivo neste particular, por dois anos, salvo se o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos

do reclamante, que justificou a concessão de gratuidade, não podendo o crédito de honorários ser deduzido ou compensado de crédito trabalhista. Mantida a r. sentença em seus demais termos, inclusive quanto às custas. Tudo conforme a fundamentação.

**4 ACÓRDÃO
POSTO ISTO,**

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE, BEM COMO DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMADO; EM, SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR AS PRELIMINARES REFERENTES AO TEMA 1046 E QUANTO À INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL; NO MÉRITO, POR MAIORIA, EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMANTE PARA, REFORMANDO EM PARTE A R. SENTENÇA, CONDENAR O RECLAMADO AO PAGAMENTO DE 15 (QUINZE) MINUTOS DIÁRIOS A TÍTULO DE HORAS EXTRAS, PELA NÃO CONCESSÃO DO INTERVALO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT, COM REFLEXOS EM REPOUSO SEMANAL REMUNERADO, INCLUINDO O SÁBADO E OS FERIADOS, FÉRIAS + 1/3, 13º SALÁRIO E FGTS E MAJORAR O VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL PARA R\$100.000,00 (CEM MIL REAIS) (VENCIDO O EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR RELATOR RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JUNIOR QUANTO À MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL PARA R\$100.000,00); AINDA NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO PARA, REFORMANDO EM PARTE A R. SENTENÇA: (I) DEFERIR A COMPENSAÇÃO DOS VALORES PERCEBIDOS PELO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE GERÊNCIA COM O PAGAMENTO PELAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS ALÉM DA SEXTA DIÁRIA, HAJA VISTA A PREVISÃO EM NORMA COLETIVA; (II) CONDENAR A RECLAMANTE AO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS EM FAVOR DO ADVOGADO DO RECLAMADO, NO PERCENTUAL DE 10%, TODAVIA, FICA SUSPensa A EXIGIBILIDADE DO TÍTULO EXECUTIVO NESTE PARTICULAR, POR DOIS ANOS, SALVO SE O CREDOR DEMONSTRAR QUE DEIXOU DE EXISTIR A SITUAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS DO RECLAMANTE, QUE JUSTIFICOU A CONCESSÃO DE GRATUIDADE, NÃO PODENDO O CRÉDITO DE HONORÁRIOS SER DEDUZIDO OU COMPENSADO DE CRÉDITO TRABALHISTA. MANTIDA A R. SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS. TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 08 de março de 2023. (Publicado em 14/03/2023)

RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR, Desembargador do Trabalho - Relator.

RECURSO ORDINÁRIO. INÉPCIA DA INICIAL. PARCIAL. PRINCÍPIO DA ECONOMIA PROCESSUAL. LABOR EXTRAORDINÁRIO. CAUSA DE PEDIR. AUSÊNCIA. ARTS. 319, 330, §1º, I E ART. 485, I, DO CPC. SENTENÇA PARCIALMENTE NULA.

PROCESSO nº 0000085-79.2023.5.08.0115 (ROT)

RELATORA: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO

RECORRENTE: RILDO ALBERNAS LIMA
Advogado: Dr. Jose Claudio de Lima Pinheiro

RECORRIDA: SANTA IZABEL ALIMENTOS LTDA
Advogado: Dr. Paulo Bosco Mileo Gomes Vilar

Ementa

RECURSO ORDINÁRIO. INÉPCIA DA INICIAL. PARCIAL. PRINCÍPIO DA ECONOMIA PROCESSUAL. LABOR EXTRAORDINÁRIO. CAUSA DE PEDIR. AUSÊNCIA. ARTS. 319, 330, §1º, I E ART. 485, I, DO CPC. SENTENÇA PARCIALMENTE NULA. Não obstante o art. 840, da CLT não exija os formalismos da lei processual comum para a confecção da petição inicial, não pode ser admitido o libelo sem a causa de pedir. Referido dispositivo apenas dispensa a parte de tecer narrativa demasiada, mas não exime a parte de cumprir todas as exigências contidas no art. 319, do CPC, como ocorreu nos presentes autos, relativamente ao pedido de labor extraordinário. Contudo, a r. Sentença estendeu os efeitos do instituto extintivo sobre a totalidade dos pedidos, afrontando o Princípio da Economia Processual e do aproveitamento dos atos processuais, incorrendo em negativa de prestação jurisdicional, evidenciando-se parcial nulidade da Sentença.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **RECURSOS ORDINÁRIOS**, oriundos da **MM VARA DO TRABALHO DE SANTA IZABEL DO PARÁ/PA**, em que figuram as partes acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação

Conheço do recurso, eis que preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade.

Mérito

DA INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. NULIDADE DA SENTENÇA

O reclamante pretende a nulidade da Sentença, alegando a incorrência de inépcia da inicial, por considerar atendidos todos os requisitos peça vestibular nos termos da lei aplicável.

Disto, suscita a nulidade da r. Sentença, com a baixa dos autos para a instrução e julgamento do feito.

Vejamos.

Inicialmente, impede dizer que prevalece nesta Justiça Especializada o princípio da simplicidade, norteador do processo do trabalho. Nessa esteira, pode-se dizer o processo laboral não se submete aos rigores da lei civil.

Em se tratando de petição inicial, a CLT assim dispõe:

“Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do presidente da Junta, ou do juiz de Direito, a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou diretor de secretaria, observado, no que couber, o disposto no § anterior. (...)”

Abstrai-se do texto consolidado acima transcrito, que a petição inicial trabalhista não alberga as exigências do art. 282 do CPC. Isto não significa que os fatos narrados e os pedidos sejam incongruentes, mas admite-se a simples narração dos fatos e o pedido, além, é claro, da compreensão lógica das alegações, e verifica-se na peça preambular em exame.

Contudo, ainda que o art. 840, da CLT não exija os formalismos da lei processual comum para a confecção da petição inicial, não pode ser admitido o libelo sem a causa de pedir.

Referido dispositivo apenas dispensa a parte de tecer narrativa demasiada, mas não exime a parte de cumprir todas as exigências contidas no art. 319, do NCPC, como ocorreu nos presentes autos.

O pedido constitui o objeto da ação, ou seja, o bem jurídico que o autor espera ver protegido ao provocar a prestação da atividade jurisdicional do Estado e, por isso, faz com que a sentença seja por ele limitada, pelo que é de suma importância a elaboração clara e expressa do pedido.

No presente caso, o MM. Juízo de origem disponibilizou prazo para emenda à inicial, no que, manteve-se, por parte do autor, o descumprimento da exigência pertinente (causa de pedir).

Disto, resulta acertada a declaração de inépcia pelo MM Juízo de primeiro grau e, por conseguinte, a extinção do processo sem resolução de mérito, nos termos dos arts. 319, 330, §1º e 485, I, todos do CPC, relativamente a tal parcela.

Ocorre que, da leitura da inicial, verifica-se a existência de outras parcelas (adicional de insalubridade, indenização por danos morais), as quais sofreram incidência do efeito extintivo pelo Juízo, da parcela de labor extraordinário, em afronta ao Princípio da Economia Processual e do aproveitamento dos atos processuais, incorrendo em negativa de prestação jurisdicional, evidenciando-se parcial nulidade da Sentença.

Diante disto, por fundamentos diversos, dou parcial provimento ao apelo, para determinar a baixa dos autos ao MM. Juízo de origem, a fim de que aprecie os demais pleitos constantes da inicial, não afetados pelo efeito extintivo da inépcia reconhecida nos autos.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade; no mérito, dou-lhe parcial provimento, por fundamentos diversos, para, determinar a baixa dos autos ao MM. Juízo de origem, a fim de que aprecie os demais pleitos constantes da inicial, não afetados pelo efeito extintivo da inépcia reconhecida nos autos, ficando mantida a r. Sentença em seus demais termos, inclusive quanto às custas. Tudo conforme os fundamentos.

Acórdão

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO, EIS QUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO, POR FUNDAMENTOS DIVERSOS, PARA, DETERMINAR A BAIXA DOS AUTOS AO MM. JUÍZO DE ORIGEM, A FIM DE QUE APRECIE OS DEMAIS PLEITOS CONSTANTES DA INICIAL, NÃO AFETADOS PELO EFEITO EXTINTIVO DA INÉPCIA RECONHECIDA NOS AUTOS, FICANDO MANTIDA A R. SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 25 de abril de 2023. (Publicado em 02/05/2023)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO, Relatora.

I - RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PLATAFORMA DIGITAL. UBER. II - VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA.

PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000524-75.2022.5.08.0109

RELATORA: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

RECORRENTES: PAULO BRUNO FIGUEIROL GUIMARÃES
Dra. Stela Ribeiro de Aquino
UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.
Dr. Rafael Alfredi de Matos

RECORRIDOS: OS MESMOS

I - RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PLATAFORMA DIGITAL. UBER. As plataformas digitais representam uma nova forma de organização do trabalho, na qual, contudo, permanece a intermediação de mão de obra, ainda que digital, com salário por peça ou produção, uma variação do salário por tempo, sendo certo que a produção em atividade econômica alheia é trabalho por conta de outrem, ou seja, é emprego. **Recurso improvido.** **II - VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA.** Tendo a reclamada afirmado que o reclamante não era seu empregado, mas apenas prestava serviços de forma autônoma, atraiu o ônus da prova, a teor do disposto no art. 818, inciso II, da CLT. Não tendo dele se desincumbido, mantém-se a sentença que reconheceu o vínculo empregatício do reclamante. **Recurso da reclamada improvido.**

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da MM. 2ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima referidas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço dos recursos do reclamante e da reclamada, bem como das contrarrazões desta ao recurso daquele, porque em ambos estão preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2.2 DA PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (RECURSO DA RECLAMADA)

Suscita a reclamada a preliminar em destaque ao fundamento de que esta Justiça Especializada seria incompetente para julgar o feito, por entender se tratar de uma relação comercial.

Razão não lhe assiste.

A controvérsia da ação materializa-se em pedido de vínculo empregatício, com base nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo, por óbvio, competência desta Especializada apreciar a presente demanda, de acordo com o artigo 114, inciso I da Constituição Federal.

Por assim ser, patente a competência desta Justiça Especializada do Trabalho para apreciar e julgar o feito, rejeitando-se a preliminar.

Preliminar rejeitada.

2.3 DA PREJUDICIAL DE INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO (RECURSO DA RECLAMADA)

Insurge-se a reclamada contra a sentença, que julgou procedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício do reclamante.

Discorre sobre a matéria, aludindo tratar-se de uma empresa de tecnologia que disponibiliza sua plataforma para aqueles que atuam no transporte individual privado de passageiros, restando, a seu ver, inexistentes os requisitos da relação de emprego entre ela e o reclamante.

Reporta-se à prova documental constante dos autos para referir que não se trata de serviço de transporte urbano, tendo sua atividade econômica classificada no cadastro CNAE no código 74.90-1-04: “Atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários”.

Destaca que a MM. Vara de origem deixou de considerar os elementos constantes dos autos, como depoimentos de testemunha que ressaltou a existência de autonomia nas relações de trabalho. De igual forma, cita a documentação constante dos autos, a saber, os termos de condições gerais de serviços de intermediação digital e a política de desativação, para demonstrar a inexistência de pessoalidade.

Colaciona jurisprudência para corroborar a sua tese, pugnano, ao final, pela improcedência da ação e, sucessivamente, que seja reconhecida a demissão por justa causa do autor.

Analiso.

O reclamante, na inicial, requereu o reconhecimento de vínculo empregatício com a reclamada, afirmando que iniciou a prestação de serviços no dia 5.2.2020, como motorista, aderindo aos termos e condições da reclamada.

Prosseguiu, alegando ter laborado diariamente em jornada de 12 horas por dia, perfazendo por tarefa (corrida) uma média mensal no valor de R\$2.500,00, tendo sido desligado, sem justo motivo, no dia 6.6.2022, de forma unilateral e sob a alegação de que infringira os termos e condições da reclamada, sem a informação de quais teriam sido essas infrações.

Discorre sobre a existência dos requisitos inerentes à relação de emprego, pugnano pela procedência da ação.

A reclamada, ao contestar, impugnou os termos alegados pelo reclamante, aduzindo a mesma tese ora renovada em suas razões recursais.

Inicialmente, há de se ressaltar que, no que tange à questão da distribuição processual do encargo probatório, não há qualquer dúvida quanto ao fato de que, na forma do disposto nos artigos 818, inciso I, da CLT, seria do reclamante o ônus da prova de fato constitutivo de direito seu, assim considerado o capaz de produzir o direito pleiteado em juízo, no caso, a relação empregatícia.

In casu, a reclamada, em sua defesa, afirma que o reclamante a contratara para a utilização da plataforma, a fim de que este prestasse serviços, como trabalhador autônomo, sendo, portanto, dela o ônus da prova do fato substitutivo do direito do autor, razão pela qual passo a verificar se dele se desincumbiu.

O MM. Juízo de 1º Grau inverteu a ordem dos depoimentos, tendo a preposta da reclamada, declarado:

“que o motorista não consegue discutir ou alterar nenhuma das cláusulas do termo de uso; que o valor da viagem é definido pela plataforma; que a plataforma é quem decide o percentual que ficará por cada corrida para si e quanto passará ao motorista; que para UBER X, que é o caso do reclamante, a reclamada fica com 25% do valor da corrida; que a nota do motorista não é considerada pela plataforma; que o motorista precisa ter

uma nota mínima para permanecer na plataforma; que o preço dinâmico é definido pela plataforma; que o motorista necessita apenas de uma conta para trabalhar na plataforma; que o motorista não pode compartilhar a conta mas pode compartilhar o veículo; que a reclamada não envia mensagens por email para o motorista logar ou permanecer logado; que envia mensagem informando sobre promoções que o motorista pode ou não aderir; que a rota é sugerida pela plataforma mas que pode ser alterada a pedido do passageiro com a sugestão do motorista e acatamento do passageiro; que a plataforma pode solicitar por motivo de segurança e de forma aleatória, que o motorista realize reconhecimento facial; que a reclamada não possui veículo que faça transporte de passageiro; que o motorista pode rejeitar a corrida sem prejuízo mas se ele cancelar em excesso, ele pode ser desativado da plataforma; que não tem um número específico do que seria o excesso; que o reclamante foi desativado por descumprimento dos termos de uso; que a empresa não cobra valor diferenciado na tarifa dinâmica (...) que quando há mais de 85% de cancelamento de corridas nos últimos 30 dias, há o descadastramento; que o descadastramento não é automático; que não há retenção de valores pela empresa ainda que haja reclamação do passageiro; que as avaliações dos motoristas são feitas pelos usuários e não pela plataforma; que o algoritmo não aplica penalidade ao motorista em decorrência de algum tipo de conduta; que em casos de denúncia, um ser humano verifica o seu teor e realiza o procedimento cabível; que o reclamante foi desativado em razão de denúncias apresentada por usuários por causa de direção perigosa” (ID 3119ca5).

O reclamante, ao depor, disse:

“que era cadastrado em outra plataforma mas priorizava a UBER; que trabalhava 7 dias na semana; que para se cadastrar precisou de 2 anos de habilitação, carro com 4 portas, certidão de antecedentes criminais e exercer a função de motorista como atividade remunerada; que não sabe porque foi desativado; que leu e aceitou os termos de uso quando ingressou na plataforma; que poderia rejeitar e cancelar corridas desde que isso não fosse feita com muita frequência por que poderia acarretar consequências negativas na sua taxa de aceitação; que a plataforma não exigia um mínimo de corridas; que não tinha outra atividade se não a de motorista de aplicativo; que arca com todas as despesas do veículo; que não poderia conceder descontos das corridas; que quando o passageiro não tem como pagar a corrida é a plataforma que efetua a cobrança dos valores da corrida (...) que não participou de entrevista ou processo seletivo para ingressar na plataforma; que não tinha determinação da empresa quanto a dias e horários para permanecer logado mas com o precisava trabalhar, mantinha-se logado o máximo possível; que poderia ativar e desativar o aplicativo quando quisesse dentro das 12 horas que a plataforma liberava (...)” (ID 3119ca5).

As partes não arrolaram testemunhas.

Trata-se de relação peculiar, com a implantação de tecnologia no processamento de serviços e uso de plataformas, que fazem uso dela para o processamento de dados dos

usuários e trabalhadores, razão pela qual se faz necessária a análise sob a ótica específica do labor realizado para a verificação dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Esclareço que o artigo 6º, da CLT regula o uso de novas ferramentas telemáticas de controle e supervisão no âmbito das relações trabalhistas, consoante *verbis*:

“Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a 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”.

Nesse sentido, conclui-se que:

1) restou incontroverso que o reclamante laborou para a reclamada, na função de motorista;

2) a função desempenhada pelo reclamante é essencial à atividade econômica da reclamada, valendo acrescentar que, em que pese a reclamada se diga empresa de tecnologia, não há dúvidas quanto ao exercício da atividade de transporte de passageiros, consoante o disposto no item “4.1 serviços, do documento de ID 5f8874d, denominado “Termos de Uso Motorista”;

3) consoante o item 2 “realizando viagens”, faz-se ver que a reclamada exige cadastro pessoal do motorista e a criação de uma conta privada, com todos os dados pessoais, não havendo permissão para o uso por terceiros (itens 3.1 a 3.4), o que evidencia o requisito “pessoalidade”, que refere-se à relação entre a reclamada e o reclamante, havendo portanto, uma relação direta entre eles;

4) no item 7 do documento de ID 5f8874d, consta toda a política de pagamento dos serviços de transporte preestabelecida pela reclamada, denominada “Cálculo do Preço e Pagamento de Usuário”, inclusive em relação à fixação de preço e forma de pagamento, afastando a alegação de autonomia do motorista quanto à cobrança pelos serviços, restando, assim, evidenciada a utilização de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, o que comprova o requisito “subordinação”. Ressalto, no particular, que, em que pese o motorista possua flexibilidade na prestação de serviços e quanto aos horários, sua atividade é essencial ao regular funcionamento da reclamada, tanto que, se ele deixar de aceitar, reiteradamente, solicitações de usuários para serviços de transporte enquanto estiver conectado ao aplicativo por um certo tempo, poderá ser desconectado do aplicativo, restando assim comprovada a habitualidade;

5) o controle da qualidade de serviços, inclusive com regras de comportamento a serem cumpridas pelos motoristas, as condições das promoções e dos descontos são, também, decisões que incumbem somente à reclamada, sem qualquer participação do motorista, o que evidencia o exercício do poder de direção no âmbito da atividade econômica e

6) os depoimentos prestados nos autos, pelo reclamante e pelo preposto da reclamada, corroboraram a existência do requisito onerosidade e subordinação.

A matéria é conhecida desta E. Turma, tendo sido proferido entendimento de forma semelhante em outros julgados e, inclusive, contra a mesma reclamada, dos quais cito, por exemplo, o Processo de nº 0000089-80.2022.5.08.0106, de minha

relatoria, o Processo de nº 0000593-29.2021.5.08.0007, de relatoria do Excelentíssimo Desembargador Marcus Augusto Losada Maia e o Processo 0000597-17.2022.5.08.0012 RORSum; Data: 27/02/2023, em que foi Relatora a Exma. Desembargadora Graziela Leite Colares.

Cito, ainda, a decisão da 1ª Turma no Processo relatado pela Exma. Desembargadora Rosita Nassar:

RECURSO ORDINÁRIO. RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO RECONHECIDO. Presentes os requisitos da relação de emprego: prestação por pessoa física, habitualidade (não eventualidade), onerosidade, pessoalidade e subordinação, afasta-se a declaração unilateral de inexistência de tal relação constante dos Termos de Uso da reclamada, pois não condizente com a realidade fática. Vínculo de emprego reconhecido. Recurso provido. HORAS EXTRAS. MOTORISTA DE APLICATIVO. ARTIGO 62, I, DA CLT. POSSIBILIDADE DE CONTROLE PELO EMPREGADOR. Embora a atividade de motorista seja executada em meio externo, a reclamada tinha total possibilidade de controle de jornada por meio de aplicativo. Horas extras devidas. Recurso provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000839-09.2022.5.08.0001 ROT; Data: 11/05/2023; Órgão Julgador: 1ª Turma; Relator: ROSITA DE NAZARE SIDRIM NASSAR)

Por outro lado, rejeito as alegações de **confissão real do autor quanto ao trabalho autônomo, controvérsia sobre a prestação de serviços, violação à livre iniciativa e ao livre exercício da atividade econômica**, pois o reconhecimento do vínculo de emprego decorreu da análise detalhada das provas dos autos, restando evidenciadas as razões pelas quais refuta-se a tese da reclamada quanto à inexistência de vínculo empregatício, que se resumiu ao fato de considerar o reclamante como trabalhador autônomo, não havendo falar em violação ao artigo 5º, incisos II, LIV e LV da CF/88, que ficam expressamente questionados.

Por assim ser e, em razão da inexistência de provas em contrário, concluo que a reclamada não se desincumbiu do ônus que lhe competia de provar sua alegação substitutiva, nos termos do artigo 818, inciso II, da CLT, razão pela qual mantenho a sentença que reconheceu o vínculo empregatício entre o reclamante a reclamada e, por conseguinte, a condenação referente a obrigação de fazer (a anotação da CTPS) e o pagamento das verbas rescisórias.

Indefiro, no particular, o pedido sucessivo da reclamada quanto ao reconhecimento da modalidade de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, pois, em que pese a reclamada tenha informado que desativou o reclamante em razão do descumprimento dos termos de uso impostos por ela, não especificou quais seriam eles, não tendo demonstrado o cumprimento dos requisitos legais necessários para a caracterização da demissão por justa causa.

Aliás, a própria alegação alternativa de demissão por justa causa já revela o poder diretivo, sendo a desativação, com a súbita perda da renda, sem qualquer motivação clara, que implica em coação interna, pois transfere os riscos da atividade ao trabalhador.

Com efeito, as plataformas apresentam uma nova forma de organização do trabalho, mas permanece a intermediação de mão de obra, ainda que digital, com

salário por peça ou produção, uma variação do salário por tempo, sendo certo que a produção em atividade econômica alheia é trabalho por conta de outrem, ou seja, é emprego.

Recurso da reclamada improvido.

2.4 MÉRITO (DA MÉDIA SALARIAL DO AUTOR) (RECURSO DO RECLAMANTE)

O reclamante, em suas razões recursais, insurge-se contra a sentença que fixou a média salarial dele no importe de R\$ 602,40, com base nos relatórios de viagens constantes dos autos.

Reporta-se aos documentos juntados na inicial, aduzindo que foram retirados do aplicativo da reclamada e que atestam que o reclamante auferia renda semanal, no ano de 2022, no valor de R\$1.604,36, de 14 a 21 de março; R\$1.558,34, de 4 a 11 de abril; R\$ 1.185,99, de 18 a 25 de abril, R\$2.006,47, de 23 a 30 de maio e, de R\$1.715,60, de 30 de maio a 6 de junho, impugnando a média mensal deferida de R\$602,40, deferida por ocasião da sentença de embargos de declaração.

Requer a reforma da decisão recorrida, a fim de que seja deferida a base salarial média informada pelo reclamante, na inicial, no valor de R\$ 2.500,00.

O MM. Juízo *a quo*, por ocasião da sentença de embargos de declaração, assim decidiu:

“(...)

Conforme se verifica na peça de defesa, a embargante contestou o valor da remuneração informada pelo reclamante na inicial, aduzindo que a média mensal recebida pelo reclamante era de R\$ 602,40, conforme “histórico de viagens” e “histórico de repasses” anexados à defesa.

Pois bem.

Considerando que o reclamante não impugnou os referidos documentos, bem como a controvérsia apresentada em sede de defesa, acolho os embargos de declaração, para sanar erro material e fixar o salário base do autor em R\$-602,40, valor que deverá ser anotado na CTPS do trabalhador, ficando mantidos os demais termos da sentença.

Por conseguinte, determino a retificação do cálculo, para que seja utilizado o salário base de R\$ 602,40, no cálculo das verbas deferidas na sentença embargada” (ID b63cdf3).

Analiso.

Ao contrário do entendimento do MM. Juízo de 1º Grau, considero que o histórico de viagem é documento unilateral, que não reflete o quantitativo de horas à disposição da reclamada, não tendo a reclamada sequer juntado, de forma inteligível e organizada, os ganhos mensais do autor para que se verificasse a média, mas valores esparsos e que precisam ser somados, o que, mesmo assim, não permite que se deduza que a média era de R\$ 602,40.

Faz-se ver, ainda, que o Relatório de Repasses, anexado pela reclamada, não é claro, nem abrange todo período de trabalho, cabendo referir que era ônus dela, e não do reclamante, provar o número exato de viagens, os dias efetivamente trabalhados e os valores mensais pagos, dos quais não se desincumbiu.

Verifico que o reclamante aduziu, na inicial, que sua média salarial correspondia ao valor de R\$ 2.500,00, tendo anexado valores percebidos em alguns períodos correspondente ao ano de 2022 (ID 82ce134).

O reclamante juntou alguns detalhamentos diários dos seus rendimentos, o que deveria ter sido infirmado pela reclamada, os quais são bem mais esclarecedores e de fácil compreensão, que revelam médias semanais de R\$ 1.604,36 (semana de 14 a 21.03.2023), R\$ 1.891,66 (semana de 28.3.a 4.4.2023), R\$ 1.558,34 (semana de 4.4.a 11.4.2023), R\$ 1.185,88 (semana de 18.4 a 25.04.2023), R\$ 2.006,47 (semana de 23.5 a 30.5.2023) e R\$ 1.715,60 (semana de 30.5.a 6.6.2023), todos no ID 82ce134).

Somando-se os valores recebidos em abril de 2023, considerando-se metade do valor na semana de 28.3.a 4.4.2023 (R\$ 945, 83), tem-se o total de R\$ 3.689,00, maior, portanto, que a média requerida, o que revela, numericamente, ser bastante plausível a média apontada pelo reclamante e implausível a defendida pela reclamada.

Por assim ser, dou provimento ao recurso para estabelecer como a base salarial média mensal do reclamante a apontada na inicial, no valor de R\$ 2.500,00, devendo-se refazer os cálculos.

Recurso do reclamante provido.

ANTE O EXPOSTO, conheço dos recursos do reclamante e, da reclamada, bem como das contrarrazões desta ao recurso daquele, porque cumpridos os pressupostos de admissibilidade. Rejeito a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho, deduzida pela reclamada, à falta de amparo legal. No mérito, nego provimento ao recurso da reclamada e dou provimento ao do reclamante para estabelecer como base salarial média mensal dele a apontada na inicial, correspondente a R\$ 2.500,00, devendo-se refazer os cálculos, mantida a sentença em seus demais termos. Custas, pela reclamada, majoradas para R\$931,38, calculada sobre R\$ 46.569,10, valor ora arbitrado à condenação, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS DO RECLAMANTE E DA RECLAMADA, BEM COMO DAS CONTRARRAZÕES DESTA AO RECURSO DAQUELE, PORQUE CUMPRIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE. AINDA POR UNANIMIDADE, EM REJEITAR A PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, À FALTA DE AMPARO LEGAL. NO MÉRITO, POR MAIORIA, VENCIDA A EXMA. DESEMBARGADORA MARY ANNE MEDRADO, QUE LHE DAVA PROVIMENTO PARA AFASTAR O VÍNCULO DE EMPREGO, JULGANDO A AÇÃO TOTAL MENTE IMPROCEDENTE, EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA. AINDA PELA MESMA MAIORIA, VENCIDA A EXMA. DESEMBARGADORA MARY ANNE MEDRADO, QUE LHE NEGAVA PROVIMENTO, EM DAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE PARA ESTABELECEER COMO BASE SALARIAL MÉDIA

MENSAL DELE A APONTADA NA INICIAL, CORRESPONDENTE AO VALOR DE R\$ 2.500,00, DEVENDO-SE REFAZER OS CÁLCULOS, MANTIDA A SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS. CUSTAS, PELA RECLAMADA, MAJORADAS PARA R\$ 931,38, CALCULADAS SOBRE R\$ 46.569,10, VALOR ORA ARBITRADO À CONDENAÇÃO, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de julho de 2023. (Publicado em 02/08/2023)

Relatora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY.

I.VOTO VENCIDO DA EXMA. DESEMBARGADORA MARY ANNE MEDRADO:

É inviável reconhecer-se vínculo de emprego entre os motoristas que realizam transporte individual de passageiros e empresas que, na onda das chamadas tecnologias disruptivas, operam as plataformas de aplicativos voltadas a ampliar clientela do serviço prestado por aqueles. No caso, os motoristas, ao aceitarem os termos do negócio, assumem o risco do êxito dessa iniciativa e, dessa forma, vinculam-se a facilidades e a ônus que, em alguma medida, são semelhantes aos proporcionados por franqueador, porquanto, *mutatis mutandis*, como fossem franqueados, passam a sujeitar-se às condições de uso de determinada marca com prestígio público associado a “métodos e sistemas de implantação e administração de negócio”, o que, segundo a mesma racionalidade do art. 1º da Lei nº 13.966/2019, não gera vínculo de emprego. Com efeito, o modelo de negócio de da Uber ou da 99 Taxi, embora não se confunda com franchising, revela aspectos próximos a este aptos a corroborarem, por analogia, a impropriedade de se interpretar a matéria em tela com base em vetusta diretriz ideológica radicada na suposição (equivocada) de que o domínio normativo da CLT é hegemônico em todos os ajustes que envolvem a realização de trabalho. Ora, se há necessidade de evolução na regulamentação do vínculo entre motoristas e empresas responsáveis por aplicativos de transporte, tem-se aspiração a ser reivindicada na arena da política, descabendo à Justiça do Trabalho, flertando com o proselitismo institucional, desconfigurar, a priori, a essência de modelo de negócio já consolidado, até mesmo com o beneplácito da jurisprudência vinculativa do Supremo Tribunal Federal, como sendo próprio da quadra histórica que estamos a vivenciar. Aliás, o magistério jurisprudencial do Pretório Excelso é categórico ao reprovar investidas misoneístas, inclusive judiciais, que defendem a supressão arbitrária de elementos que, genuinamente antitéticos à formação de vínculo de emprego, compõem a concepção ontológica de modelos de ajustes ou de negócios civis hauridos do exercício lícito da liberdade de iniciativa. Desse modo, os termos da intermediação de clientela de usuários promovida pela atividade empresarial da Uber ou da 99 Taxi, na medida em que estiverem apoiados diretamente no exercício lícito da liberdade de iniciativa, não podem ser descaracterizados ao ponto de verem comprometidas as respectivas virtudes funcionais, dentre as quais, a ausência de vínculo de emprego com os motoristas. Nesse sentido, *mutatis mutandis*, confirmam-se, entre outros, os precedentes firmados nos julgamentos das ADIs 5625 e 3961, sendo que este último, no que interessa, restou assim ementado:

Direito do Trabalho. Ação Direta de Inconstitucionalidade e Ação Declaratória da Constitucionalidade. Transporte rodoviário de cargas. Lei 11.442/2007, que previu a terceirização da atividade-fim. Vínculo meramente comercial. Não configuração de relação de emprego. 1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. 3. [...]. (ADI 3961, Rel. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 15.4.2020, DJe-140, de 4.6.2020).

De toda sorte, reconheço que o debate reclama maiores reflexões, porquanto a matéria é socialmente complexa, envolvendo o desafio de racionalizar a resiliência jurídica imposta, com a derrogação de paradigmas, por essas tecnologias disruptivas. Porém, eventual necessidade de evolução na regulamentação da matéria não autoriza a descaracterização judicial de modelo de negócio já consolidado como próprio de nosso tempo. Em suma, considero que a ausência de vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas de aplicativo de transporte figura é uma das consequências jurídicas preconizadas pelo direito positivo regente da prestação de serviço de transporte individual de passageiros, compreensão, de resto, ajustada às razões de decidir extraídas dos julgamentos da ADPF nº 449 e do RE 1.054.110, paradigma da tese fixada no Tema 967 da Repercussão Geral. A propósito, das ementas dos acórdãos que formalizaram os referidos julgamentos, ressaltando a contundência dessas premissas, destaco os seguintes excertos:

Direito constitucional. Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. Transporte individual remunerado de passageiros por aplicativo. Livre iniciativa e livre concorrência. 1. [...] transporte individual remunerado de passageiros por motoristas cadastrados em aplicativos como Uber, Cabify e 99. 2. A questão constitucional suscitada no recurso diz respeito à licitude da atuação de motoristas privados cadastrados em plataformas de transporte compartilhado em mercado até então explorado por taxistas. 3. As normas que proibam ou restrinjam de forma desproporcional o transporte privado individual de passageiros são inconstitucionais porque: (i) não há regra nem princípio constitucional que prescreva a exclusividade do modelo de táxi no mercado de transporte individual de passageiros; (ii) é contrário ao regime de livre iniciativa e de livre concorrência a criação de reservas de mercado em favor de atores econômicos já estabelecidos, com o propósito de afastar o impacto gerado pela inovação no setor; (iii) a possibilidade de intervenção do Estado na ordem econômica para preservar o mercado concorrencial e proteger o consumidor não pode contrariar ou esvaziar a livre iniciativa, a ponto de afetar seus elementos essenciais. Em um regime constitucional fundado na livre iniciativa, o legislador ordinário não tem ampla discricionariedade para suprimir espaços relevantes da iniciativa privada. 4. A admissão de uma modalidade de transporte individual submetida a uma menor intensidade de regulação, mas complementar ao serviço de táxi afirma-

se como uma estratégia constitucionalmente adequada para acomodação da atividade inovadora no setor. Trata-se, afinal, de uma opção que: (i) privilegia a livre iniciativa e a livre concorrência; (ii) incentiva a inovação; (iii) tem impacto positivo sobre a mobilidade urbana e o meio ambiente; (iv) protege o consumidor; e (v) é apta a corrigir as ineficiências de um setor submetido historicamente a um monopólio “de fato”. [...]. (RE 1054110, Rel. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 9.5.2019, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-194, de 5.9.2019) DIREITO CONSTITUCIONAL, ADMINISTRATIVO E REGULATÓRIO. PROIBIÇÃO DO LIVRE EXERCÍCIO DA ATIVIDADE DE TRANSPORTE INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS. INCONSTITUCIONALIDADE. ESTATUTO CONSTITUCIONAL DAS LIBERDADES. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LIVRE INICIATIVA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ART. 1º, IV), DA LIBERDADE PROFISSIONAL (ART. 5º, XIII), DA LIVRE CONCORRÊNCIA (ART. 170, CAPUT), DA DEFESA DO CONSUMIDOR (ART. 170, V) E DA BUSCA PELO PLENO EMPREGO (ART. 170, VIII). IMPOSSIBILIDADE DE ESTABELECIMENTO DE RESTRIÇÕES DE ENTRADA EM MERCADOS. MEDIDA DESPROPORCIONAL. NECESSIDADE DE REVISÃO JUDICIAL. MECANISMOS DE FREIOS E CONTRAPESOS. ADPF JULGADA PROCEDENTE. 1. [...] 5. O motorista particular, em sua atividade laboral, é protegido pela liberdade fundamental insculpida no art. 5º, XIII, da Carta Magna, submetendo-se apenas à regulação proporcionalmente definida em lei federal, pelo que o art. 3º, VIII, da Lei Federal n.º 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) e a Lei Federal n.º 12.587/2012, alterada pela Lei n.º 13.640 de 26 de março de 2018, garantem a operação de serviços remunerados de transporte de passageiros por aplicativos. 6. A liberdade de iniciativa garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira consubstancia cláusula de proteção destacada no ordenamento pátrio como fundamento da República e é característica de seletor grupo das Constituições ao redor do mundo, por isso que não pode ser amesquinhada para afastar ou restringir injustificadamente o controle judicial de atos normativos que afrontem liberdades econômicas básicas. 7 [...] 9. O exercício de atividades econômicas e profissionais por particulares deve ser protegido da coerção arbitrária por parte do Estado, competindo ao Judiciário, à luz do sistema de freios e contrapesos estabelecidos na Constituição brasileira, invalidar atos normativos que estabeleçam restrições desproporcionais à livre iniciativa e à liberdade profissional. [...] 11. A norma que proíbe o “uso de carros particulares cadastrados ou não em aplicativos, para o transporte remunerado individual de pessoas” configura limitação desproporcional às liberdades de iniciativa (art. 1º, IV, e 170 da CRFB) e de profissão (art. 5º, XIII, da CRFB) [...] 12. [...] correto afirmar que os princípios constitucionais da igualdade (art. 5º, caput), da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170) e da livre concorrência (art. 173, § 4º) vedam ao Estado impedir a entrada de novos agentes no mercado para preservar a renda de agentes tradicionais. Jurisprudência: ADI 5062, Relator(a): Min. LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 27/10/2016. 13. A proibição legal do livre exercício da profissão de transporte individual remunerado afronta o princípio da busca pelo pleno emprego, insculpido no art. 170, VIII, da Constituição, pois impede a abertura do mercado a novos entrantes, eventualmente interessados em migrar para a atividade como conseqüência da crise econômica, para promover indevidamente a manutenção do valor de permissões de táxi. [...] 16. A evolução tecnológica é capaz de superar

problemas econômicos que tradicionalmente justificaram intervenções regulatórias, sendo exemplo a sensível redução de custos de transação e assimetria de informação por aplicativos de transporte individual privado, tornando despicienda a padronização dos serviços de táxi pelo poder público. Literatura: MACKAAY, Ejan. Law and Economics for Civil Law Systems. Cheltenham: Edward Elgar, 2013. [...] 18. A Constituição impõe ao regulador, mesmo na tarefa de ordenação das cidades, a opção pela medida que não exerça restrições injustificáveis às liberdades fundamentais de iniciativa e de exercício profissional (art. 1º, IV, e 170; art. 5º, XIII, CRFB), sendo inequívoco que a necessidade de aperfeiçoar o uso das vias públicas não autoriza a criação de um oligopólio prejudicial a consumidores e potenciais prestadores de serviço no setor, notadamente quando há alternativas conhecidas para o atingimento da mesma finalidade e à vista de evidências empíricas sobre os benefícios gerados à fluidez do trânsito por aplicativos de transporte, tornando patente que a norma proibitiva nega “ao cidadão o direito à mobilidade urbana eficiente”, em contrariedade ao mandamento contido no art. 144, § 10, I, da Constituição, incluído pela Emenda Constitucional nº 82/2014. 19. [...] (ADPF 449, Rel. LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 8.5.2019, DJe-190, de 30.8.2019)

Nesse contexto, não custa rememorar que, ao julgar a ADPF 449, o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade do sistema de transporte individual de passageiros viabilizado por aplicativos, ou seja, pronunciando-se a partir de causa de pedir aberta inerente ao controle concentrado, reconheceu a integral constitucionalidade material desse negócio, e tal qual originariamente concebido, ou seja, imune ao custo de transação próprio da relação de emprego formal entre as empresas de aplicativos e os motoristas. Por todo o exposto, dou provimento ao recurso da reclamada, para afastar o vínculo de emprego, julgando a reclamação totalmente improcedente e, por conseguinte, nego provimento ao recurso do reclamante.

**RECURSO ORDINÁRIO DOS RÉUS. EXISTÊNCIA DE TRABALHO
ESCRAVO. RECUSO ADESIVO DO AUTOR (MPT). PEDIDO DE
RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. RECURSO
ADESIVO DO AUTOR (MPT). MAJORAÇÃO DO VALOR DA
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDIVIDUAL.**

PROCESSO nº 0000857-53.2020.5.08.0113 (ROT)

**RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS
ROCHA**

**RECORRENTE: RAIMUNDA OLIVEIRA NUNES
RAIFRAN OLIVEIRA NUNES
EMYLIO SÁ DE OLIVEIRA
WILSON RIBEIRO DA SILVA
JACQUELINE FARIAS VIEIRA**

Advogada: Luciana Alves de Oliveira Pereira (OAB/PA: 21740)

Advogado: Maurício de Jesus Nunes da Silva (OAB/PA: 12986)

Advogado: Semir Félix Albertoni (OAB/PA: 4227)

RECORRENTE MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDOS: OS MESMOS

RECORRIDA: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO - DPU

Ementa

RECURSO ORDINÁRIO DOS RÉUS. EXISTÊNCIA DE TRABALHO ESCRAVO. As condições de trabalho no garimpo de propriedade dos réus não eram dignas em razão do não fornecimento de alojamentos, de equipamentos de proteção individual, de água potável e de instalações sanitárias adequadas, bem como a submissão dos trabalhadores à jornada de trabalho exaustiva, restando comprovada a existência de labor em condições análogas a de escravo nos moldes previstos no art. 149 do Código Penal Brasileiro e Súmula nos moldes previstos no art. 149 do Código Penal Brasileiro e Súmula nº 36 do E. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Apelo desprovido.

RECUSO ADESIVO DO AUTOR (MPT). PEDIDO DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Considerando não haver, dentre as causas de pedir deste processo, pedido de declaração de existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores encontrados em situação análoga a de trabalho escravo e os réus e, por consequência, tal pedido não foi apreciado pelo juízo origem (arts. 141 e 492 do CPC/2015), não há como ser apreciado tal pedido em sede recursal, pois não faz parte do rol das parcelas sucumbentes. Apelo improvido.

RECURSO ADESIVO DO AUTOR (MPT). MAJORAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDIVIDUAL. Considerando que os bens jurídicos afetados neste caso são a dignidade da pessoa humana e, indiretamente, a própria vida humana, ambas constitucionalmente tuteladas, bem como os princípios da proporcionalidade e razoabilidade e, ao mesmo tempo, cumprir a função pedagógica da cominação, deve ser majorado o valor da indenização por dano moral individual para cada trabalhador encontrado em situação de trabalho análogo ao de escravo para o importe de R\$-10.000,00 (dez mil reais), conforme requerido na peça de emenda à inicial (id 8423722). Apelo provido.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário oriundos da Vara do Trabalho de Itaituba/PA, em que figuram, como recorrentes e recorridas, as partes acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. Do conhecimento:

2.1.1 Da preliminar suscitada pelo Ministério Público do Trabalho-MPT de não conhecimento do recurso ordinário interposto pelos réus em razão da apresentação de teses inovadoras:

O autor Ministério Público do Trabalho, na peça de contrarrazões recursais, suscita a preliminar de não conhecimento do recurso ordinário interposto pelos réus aduzindo que os mesmos em defesa apenas arguíram a inexistência de trabalho análogo ao de escravo e a inexistência de vínculo empregatício, bem como ao final citaram acordo firmado nos autos do processo nº 0000606-06.2018.5.08.0113.

Pugna pelo não conhecimento do recurso dos réus, em razão de inovação em sede recursal, dos seguintes pontos: 1) ausência de defesa prévia em processo administrativo, antes da propositura da ação; 2) desproporcionalidade da pena; 3) ausência de dupla visita pela fiscalização do trabalho; 4) violação de direitos fundamentais dos réus diante da função social da posse e benfeitorias; 5) revogação da liminar e de suas multas; 6) estabilização da tutela provisória; 7) inexistência de assédio moral para justificar a condenação em dano moral individual; 8) ausência de requisitos da configuração da responsabilidade civil, tais como dano, culpa e nexo de causalidade; 9) impossibilidade de reconhecimento de dano moral coletivo, tendo em vista seu caráter personalíssimo e individual, divisível e disponível; 10) limite do dano extrapatrimonial com base no art. 223-G, incisos e §§, da CLT; 11) bis in idem em razão do acordo firmado nos autos da ACP Nº 0000606-06.2018.5.08.0113.

Analiso.

Verifico que os réus, em suas razões recursais, suscitaram os seguintes pontos: 1) ausência de defesa prévia em processo administrativo antes da propositura da presente ação; 2) desproporcionalidade da penalidade aplicada em sede de tutela antecipatória, confirmada pela decisão de mérito; 3) ausência de dupla visita dos agentes públicos de fiscalização do trabalho nas fazendas de propriedade da reclamada; 4) violação dos direitos fundamentais dos réus diante da função social da posse e das benfeitorias de seus imóveis rurais.

De fato, os réus inovam em sede do presente recurso ordinário, pois invocam argumentos que não foram utilizados em sua peça de defesa e que, portanto, não fizeram parte dos limites da lide (art. 141 do CPC/2015), motivo pelo qual tais argumentos não foram apreciados na sentença em fase de conhecimento prolatada pelo juízo de primeiro grau de jurisdição.

De outro modo, os limites do efeito devolutivo recursal, nos termos do art. 1.013, § 1º do CPC/2015, comportam apenas as questões suscitadas e discutidas na sentença primeira, o que não ocorre no caso concreto nesse particular.

Dessa maneira, quanto aos seguintes argumentos supracitados: 1- ausência de defesa prévia em processo administrativo antes da propositura da presente ação;

2- desproporcionalidade da penalidade aplicada em sede de tutela antecipatória, confirmada pela decisão de mérito; 3- ausência de dupla visita dos agentes públicos de fiscalização do trabalho nas fazendas de propriedade da reclamada; e 4- violação dos direitos fundamentais dos réus diante da função social da posse e das benfeitorias de seus imóveis rurais), que nasceram tão somente por ocasião da interposição do presente recurso ordinário, estando além dos limites da matéria devolvida a esta instância jurisdicional superior, não se conhece, por afronta ao disposto no art. 1.013, § 1º do CPC/2015.

Quanto aos demais pontos suscitados na presente preliminar em grau recursal, ou seja: 1) revogação da liminar concedida pelo juízo primevo, bem como idas multas aplicadas por este juízo em desfavor das empresas ré; 2) estabilização da tutela provisória concedida nesses autos; 3) inexistência de assédio moral praticado pelas ré que justifique sua na parcela de indenização por dano moral individual; 4) ausência dos requisitos para a configuração da responsabilidade civil das empresas requeridas, tais como dano, culpa e nexo de causalidade; 5) impossibilidade de reconhecimento de pagamento de indenização por dano moral coletivo, tendo em vista seu caráter personalíssimo e individual, divisível e disponível; 6) fixação do limite do dano extrapatrimonial com base no art. 223-G, incisos e §§, da CLT; 7) pagamento *bis in idem* ao reclamante, em razão do acordo firmado nos autos da ACP N° 0000606-06.2018.5.08.0113, pois, tais são questões principais e não preliminares, devendo serem apreciadas em sede de mérito. Nesse sentido, rejeita-se.

Em assim sendo, suscitada **acolho em parte a preliminar** pelo Ministério Público do Trabalho-MPT de não conhecimento do recurso ordinário interposto pelos réus, por se tratarem de teses inovadoras apresentadas na fase recursal, apenas **em relação aos seguintes itens: 1) ausência de defesa prévia em processo administrativo antes da propositura da presente ação; 2) desproporcionalidade da penalidade aplicada em sede de tutela antecipatória, confirmada pela decisão de mérito; 3) ausência de dupla visita dos agentes públicos de fiscalização do trabalho nas fazendas de propriedade da reclamada; 4) violação dos direitos fundamentais dos réus diante da função social da posse e das benfeitorias de seus imóveis rurais.** Ficando rejeitada a mesma preliminar em relação aos demais itens indicados na peça de contrarrazões do Ministério Público do Trabalho - MPT em relação ao apelo das empresas requeridas, ou seja: de 1) revogação da liminar concedida pelo juízo primevo, bem como idas multas aplicadas por este juízo em desfavor das empresas ré; 2) estabilização da tutela provisória concedida nesses autos; 3) inexistência de assédio moral praticado pelas ré que justifique sua na parcela de indenização por dano moral individual; 4) ausência dos requisitos para a configuração da responsabilidade civil das empresas requeridas, tais como dano, culpa e nexo de causalidade; 5) impossibilidade de reconhecimento de pagamento de indenização por dano moral coletivo, tendo em vista seu caráter personalíssimo e individual, divisível e disponível; 6) fixação do limite do dano extrapatrimonial com base no art. 223-G, incisos e §§, da CLT; 7) pagamento *bis in idem* ao reclamante, em razão do acordo firmado nos autos da ACP N° 0000606-06.2018.5.08.0113, sendo estas analisadas oportunamente em sede de mérito.

2.1.2 Da preliminar de não conhecimento do recurso ordinário interposto pelos réus em relação ao pedido de declaração de ausência de vínculos de emprego entre os trabalhadores e os proprietários de garimpo (reclamados) e de pagamentos de verbas trabalhistas (contratuais e rescisórias) e fiscais suscitada pelos reclamados, ora suscitada de ofício:

Em sede preliminar de suas razões recursais, os réus pedem seja julgado improcedentes os pedidos de existência de relação de emprego e pagamentos de verbas contratuais e rescisórias, alegando que os elementos típicos caracterizadores de relação de emprego entre os trabalhadores e os proprietários dos garimpos (art. 3º da CLT) não são observados no caso concreto, pois alegam a existência de contrato de parceria de produção garimpeira nas atividades tradicionalmente desenvolvidas no Vale do Tapajós, não havendo que se falar, portanto, em deferimento dos pagamentos de verbas trabalhistas e fiscais.

Analiso.

Consta na petição inicial (id 3966d34) e em suas duas peças de emendas (ids 8423722, fbd0187) os seguintes pedidos: **1) a imediata oitiva de trabalhadores resgatados em frentes de trabalho dos réus (a serem conduzidos pelos requerentes), a qual, dadas as restrições existentes em razão da pandemia por covid-19, poderá ocorrer perante a dependência da Polícia Federal em Itaituba, 2) declaração que os trabalhadores que foram encontrados laborando nos garimpos de propriedade dos réus eram submetidos à condição análoga a de escravo, 3) pagamentos das indenizações pelos danos morais coletivos e individuais, 4) cumprimento de obrigações de fazer e não fazer, 5) arresto de valores e de bens dos réus, como forma de garantir o pagamento do valor total apurado no presente processo, 6) CONCESSÃO DA TUTELA PROVISÓRIA, em caráter liminar, para a condenação das reclamadas às obrigações previstas no item anterior, letras, “a” a “w”, sob pena de pagamento de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por dia para cada item descumprido e mais R\$ 1.000,00 (mil reais) por dia em relação a cada trabalhador encontrado em situação irregular, 7) Reconhecimento da responsabilidade solidária das reclamadas; 8) Condenação solidária em dano moral coletivo no valor não inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais) e 9) Determinar ao Ministério da Economia a inclusão do nome dos reclamados na lista de empregadores flagrados submetendo trabalhadores a condições análogas a de escravos (lista suja do trabalho escravo) após o trânsito em julgado desta ação, ou, ainda, quando verificado pelo órgão em questão a ocorrência do trânsito em julgado administrativo dos Autos de Infração.**

A sentença de mérito (id 1992c46), que confirmou as decisões proferidas em sede de liminar (id’s 7c85abb, 86c8035) neste processo, deferiu os seguintes pedidos: **a) Ratifico as liminares constantes na decisão de ID 7c85abb e decisão de ID 86c8035; b) o pedido Julgo procedente para declarar que os réus RAIMUNDA OLIVEIRA NUNES, RAIFRAN OLIVEIRA NUNES, EMYLIO SÁ DE MENDONÇA, WILSON RIBEIRO DA SILVA, JACQUELINE FARIAS VIEIRA submeteram os trabalhadores a condições análogas à de escravo, nos termos do art. 149 do Código Penal e da Súmula nº 36, do TRT da 8ª Região; c) Após o trânsito em julgado, oficie-se à Divisão de Erradicação do Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho da Subsecretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, por meio de protocolo eletrônico, para inclusão dos condenados no “Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo (Lista Suja do Trabalho Escravo)”; d) Julgo procedente em**

parte o pedido para condenar os réus RAIMUNDA OLIVEIRA NUNES, RAIFRAN OLIVEIRA NUNES, EMYLIO SÁ DE MENDONÇA, WILSON RIBEIRO DA SILVA, JACQUELINE FARIAS VIEIRA nas obrigações de fazer e não fazer a seguir:

- 1) PROCEDA aos registros competentes e à anotação das CTPS - Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados contratados, sem retê-las em seus domínios por prazo superior a 48 (quarenta e oito) horas;
- 2) PAGUE, mediante recibo, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, salário mensal devido aos empregados, bem como EFETUE o recolhimento do FGTS;
- 3) FORNEÇA a todos os seus empregados alojamentos com acomodações dignas, arejadas, com janelas e protegidas de chuvas e outras intempéries e distantes do manuseio e aplicação de produtos químicos e nocivos à saúde, permitindo a colocação e uso de camas e colchões, mesmo considerado o costume local do uso de redes;
- 4) FORNEÇA bebedouros ou outros meios higiênicos de fornecimento de água potável, material de primeiros socorros médicos e instalações sanitárias adequadas, bem como MANTENHA em bom estado de conservação, asseio e higiene;
- 5) FORNEÇA armários, nos alojamentos, capazes de atender todos os trabalhadores, assim como armários para a devida guarda dos alimentos;
- 6) FORNEÇA local para consumo de refeições (refeitório) aos trabalhadores, em condições dignas e adequadas, com piso lavável, mesas e cadeiras suficientes para atender todos os trabalhadores, com lavatórios e pias instalados, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento e iluminação, bem como DISPONIBILIZE local adequado para o preparo dos alimentos;
- 7) DISPONIBILIZE a todos os trabalhadores abrigo para proteção contra intempéries nas frentes de trabalho, nos trabalhos a céu aberto;
- 8) FORNEÇA a todos os trabalhadores água potável, tanto na sede como nas frentes de trabalho, em condições higiênicas, sendo vedado o uso de copos coletivos;
- 9) FORNEÇA a todos os trabalhadores, de forma gratuita, em perfeito estado de conservação, higiene e em quantidade satisfatória ao número de trabalhadores, copos, pratos, recipientes de armazenamento de água (garrafas térmicas) e talheres (garfo, colher e faca) para cada trabalhador;
- 10) FORNEÇA aos trabalhadores, gratuitamente, as ferramentas necessárias para o desempenho de suas funções a que foram contratados, em perfeito estado de conservação e funcionamento;
- 11) todos os trabalhadores SUBMETA a exame médico admissional, antes que assumam suas atividades;
- 12) FORNEÇA aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequado ao risco da atividade, assim como mantenha os equipamentos de proteção individual em perfeito estado de conservação e funcionamento;
- 13) DISPONIBILIZE local adequado para a guarda da roupa de uso pessoal, quando da utilização de produtos químicos e nocivos à saúde, assim como FORNEÇA todos os produtos e utensílios destinados e necessários para a adequada higienização dos trabalhadores, tais como água, sabão e toalhas, e NÃO PERMITA o uso de roupas pessoais para uso de produtos químicos e nocivos à saúde;
- 14) ARMAZENE produtos químicos e nocivos à saúde, adjuvantes ou produtos afins em edificação que se situe, no mínimo, a 30 metros de habitações ou locais onde são conservados ou consumidos alimentos, medicamentos ou outros materiais;
- 15) NÃO PRATIQUE truck system;

e) Fixo multa, na forma do art. 461, §4º, do CPC, de R\$-1.000,00 (um mil reais) por cada uma das obrigações descumprida, limitada a R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) por item também. As multas serão reversíveis à instituição ou finalidade social a ser oportunamente indicada pelo Ministério Público do Trabalho.

f) Concedo o prazo de 60 dias, independente do trânsito em julgado, para que os réus cumpram e comprovem nos integralmente as obrigações de fazer. Havendo reiterada conduta dos réus no prazo ofertado, com a intenção de não cumprirem as obrigações da forma que foram determinadas, as

multas poderão ser majoradas. g) Julgo procedentes em parte os pedidos da petição inicial para condenar RAIMUNDA OLIVEIRA NUNES, RAIFRAN OLIVEIRA NUNES, EMYLIO SÁ DE MENDONÇA, WILSON RIBEIRO DA SILVA, JACQUELINE FARIAS VIEIRA a pagarem, solidariamente, as seguintes parcelas: 1) indenização por danos morais individuais, que arbitro em R\$-3.000,00 (três mil reais) para cada um dos 39 trabalhadores listados sob ID 35277fa. 2) indenização por danos morais coletivos, que a arbitro em R\$-1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais). 3) multas pelos descumprimentos das obrigações de fazer das liminares constantes na decisão de ID 7c85abb e decisão de ID 86c8035. h) Absolvo os réus dos demais pedidos.

Como se pode observar o juízo primevo não apreciou e nem decidiu acerca do pedido de reconhecimento ou não de relação de emprego entre os reclamados (garimpeiros, pessoas físicas condenadas neste processo) e os trabalhadores listados no documento juntado aos autos sob o id 35277fa. **E nem poderia ser diferente**, pois tal pedido não foi requerido na peça inicial ou em suas duas emendas (id's 3966d34, 8423722, fbd0187), fato que impediu o juiz de origem de julgar questões fora dos limites da lide, nos termos dos artigos 141 e 492 do CPC/2015.

Entretanto, destaca-se constar, entre as causas de pedir contidas na peça inicial, o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho entre os réus e os trabalhadores listados no id 35277fa, porém, tal pedido não consta do rol dos pedidos da mesma peça vestibular, apesar do juízo primevo tê-lo na sentença de mérito, julgando-o improcedente. O juízo primevo assim o fez mesmo sem haver na peça inicial o pedido de reconhecimento de existência de vínculo de emprego entre os sujeitos acima mencionados, o que deveria, ao meu ver, preceder a apreciação do pedido referente ao modo de extinção contratual.

De qualquer modo, não há como ser apreciado em fase recursal pedido que não faz parte dos limites da lide e que não foi apreciado na sentença de mérito, objeto dos presentes recursos, motivo pelo qual **deixo de conhecer o apelo dos reclamados no tocante ao pedido de não conhecimento do recurso ordinário interposto pelos réus em relação ao pedido de** declaração de ausência de vínculos de emprego entre os trabalhadores.

2.1.3 Da preliminar de não conhecimento do recurso ordinário interposto pelos réus em razão da ausência de impugnação específica ao pedido de cumprimento pelos réus das obrigações trabalhistas indicadas na petição inicial, suscitada em contrarrazões pelo requerente (MPT):

O Ministério Público do Trabalho (autor), em sua peça de contrarrazões ao apelo interposto pela parte contrária, suscita a preliminar de não conhecimento do recurso ordinário interposto pelos réus sob a alegação de ausência de impugnação específica quanto às obrigações trabalhistas indicadas na petição inicial, afirmando que a peça de defesa dos réus foi genérica, com um único objetivo de afastar a prática de trabalho análogo ao de escravo e a existência de vínculo de emprego, o que resultaria na improcedência de todos os pedidos constantes da petição inicial, não havendo ainda, defesa específica quanto aos pedidos de pagamento de indenizações por dano moral individual e coletivo.

Analiso.

Quanto a preliminar de não conhecimento do apelo dos réus por ausência de impugnação específica na peça de defesa quanto ao pedido de condenação dos demandados ao cumprimento das obrigações trabalhistas listadas na peça inicial, suscitada nas contrarrazões do autor (MPT), onde afirma que a peça de contestação foi genérica, com um único objetivo de afastar a prática de trabalho análogo a de escravo, o que resultaria na improcedência de todos os pedidos constantes da petição inicial, não havendo defesa específica quanto aos pedidos de pagamento de indenizações por dano moral individual e coletivo, **rejeita-se**, porque tais não se tratam de questões que antecedem à análise do mérito da lide, mas sim diz respeito ao próprio núcleo central da do processo e, nessa condição (em sede de mérito), deverá e será apreciada mais adiante.

Ultrapassada a análise das preliminares acima mencionadas, em suma, **não conheço do recurso ordinário interposto pelos réus** Raimunda Oliveira Nunes, Raifran Oliveira Nunes, Emylio Sá de Mendonça, Wilson Ribeiro da Silva e Jacqueline Farias Vieira (id da5e9ba) **e da peça de contrarrazões a este apelo, interposta pelo autor (MPT)**, referente a seguinte questão: **1) pedi do de existência ou inexistência de relação de emprego entre os demandados e os trabalhadores listados na peça de id 35277fa, porque tal pedido não faz parte dos limites da lide (art. 141 do CPC /2015) e nem tampouco foi apreciado na sentença de mérito proferida pelo juízo primevo (art. 492 do CPC/2015).**

De igual modo, **não conheço** também do apelo dos reclamados referentes as seguintes questões: **1) ausência de defesa prévia em processo administrativo, antes da propositura da ação; 2) desproporcionalidade da pena; 3) ausência de dupla visita pela fiscalização do trabalho; 4) violação de direitos fundamentais dos réus diante da função social da posse e benfeitorias, eis que tratam-se de inovação recursal.**

Quanto as demais questões suscitadas no recurso ordinário interposto pelos reclamados e na peça de contrarrazões a este apelo, interposta pelo autor (MPT), **conheço**, porque tempestivas, subscritas por advogado com poderes nos autos (id a729240) e procurador habilitado, custas processuais e depósito recursal recolhidos e comprovados conforme documentos de id b3cc1d4 e id 7d1461f, respectivamente.

Conheço do recurso ordinário adesivo interposto pelo Ministério Público do Trabalho, eis que tempestivo e subscrito por Procuradora do Trabalho.

2.2 Da preliminar suscitada pelos réus Raimunda Oliveira Nunes, Raifran Oliveira Nunes, Emylio Sá de Mendonça, Wilson Ribeiro da Silva e Jacqueline Farias Vieira:

2.2.1 Da falta de valoração das provas juntadas com a defesa:

Alegam os réus, em sede preliminar, que as provas por si produzidas não foram consideradas pelo juízo de primeiro grau de jurisdição, em especial o Relatório de Consultoria Ambiental e Segurança no Trabalho, Educação Ambiental emitido pela COOGAREC - COOPERATIVA DOS GARIMPEIROS (ID. 8ee6b7d - Pág. 1-10), o que demonstra ausência de tratamento isonômico em relação às provas, o que requer seja observado pelo Colegiado.

Analiso.

Mais uma vez pretendem os réus discutir em sede preliminar matéria inerente a mérito recursal, eis que a interposição de recurso ordinário devolve ao segundo grau de jurisdição a análise das provas produzidas no processo. Rejeita-se a presente preliminar.

2.3 Do mérito:

2.3.1 Do recurso ordinário interposto pelos réus Raimunda Oliveira Nunes, Raifran Oliveira Nunes, Emylio Sá de Mendonca, Wilson Ribeiro da Silva e Jacqueline Farias Vieira:

2.3.1.1 Da inexistência de configuração de trabalho escravo:

A sentença de conhecimento prolatada nos autos (id 1992c46), assim decidiu:

“Existem três formas coercitivas que podem ser impostas ao trabalhador, quais sejam: a) moral, onde o empregador atrai o trabalhador de forma fraudulenta; b) psicológica, onde há constante ameaça do explorador de violência contra o trabalhador e c) física, sofrendo castigos ou até assassinatos para que os mesmos não fujam.

O trabalho em condições análogas ao de escravo é caracterizado por restringir a liberdade do trabalhador deixando de observar as condições necessárias para que o ser humano possa trabalhar dignamente, respeitando os seus direitos e garantias fundamentais.

A definição do trabalho escravo contemporâneo é encontrada no art. 149 do Código Penal Brasileiro: “Reduzir alguém à condição análoga a 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.”.

Neste sentido, a Súmula nº 36 do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, com a seguinte redação: “TRABALHO FORÇADO, DEGRADANTE OU EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL IN RE IPSA. I - Entende-se por trabalho forçado aquele executado por uma pessoa sob ameaça de punição de qualquer natureza e para a qual essa pessoa não se ofereça voluntariamente (art. 2º, 1, da Convenção n. 29 da OIT). O trabalho degradante é aquele executado em condições inteiramente inadequadas ao trabalho, sem observância de quaisquer normas de segurança, medicina, saúde e higiene do trabalho. Considera-se trabalho em condições análogas à de escravo o que submete o trabalhador a trabalho forçado, jornada extenuante, condições degradantes, restrições de locomoção, privação de seus documentos (art. 129 do Código Penal). II - Em ficando demonstrada a ocorrência de qualquer das três hipóteses, considera-se caracterizada a violação ao princípio da dignidade humana e a ofensa aos direitos mínimos dos trabalhadores, cabendo a responsabilização do empregador por danos morais, independentemente de outras provas, porque ocorrem in re ipsa. III - Para fixação do valor da indenização devem ser levados em conta, dentre outros, os seguintes fatores: gravidade e extensão do dano, condição financeira do ofensor e do ofendido, e finalidade pedagógica da punição para evitar a reincidência

da prática delituosa.”. (Aprovada por meio da resolução Nº 030/2016, em sessão do dia 9 de maio de 2016).

Assim, o trabalho análogo ao de escravo ocorre quando há um aproveitamento da situação vulnerável que o trabalhador é exposto, através de ameaças e punições físicas e psicológicas.

São esses os mecanismos que coíbem a liberdade desses trabalhadores. Sem dinheiro, ameaçados e sem o conhecimento de seus direitos fundamentais e trabalhistas, os explorados ficam “presos” a um emprego em que enfrentam maus-tratos e péssimas condições.

Atualmente, ainda existem trabalhadores que não recebem remuneração pelo seu trabalho ou quando recebe o valor é inferior ao que seria justo, vivem em moradias que oferecem riscos a saúde, não recebem auxílio médico e trabalham além do limite imposto pela lei, consequentemente não recebem hora extra, entre outras irregularidades.

Apesar de hoje não existir mais correntes ou senzalas, são inúmeros os relatos dos trabalhadores em condições de trabalho que remetem a uma escravidão contemporânea.

Portanto, essa condição diz respeito não apenas a aquisição de mão de obra, mas também ao uso e desprezo dos seres humanos, visando o aumento dos lucros e a redução de despesas.

Friso, ainda, que o trabalho que desrespeita os direitos fundamentais dos indivíduos, onde o trabalhador não possui nenhuma garantia de segurança e saúde, além de sofrer violência física e psicológica, configura o chamado trabalho degradante.

O trabalho degradante afronta direitos humanos laborais consagrados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e abrigados pela Constituição da República Federativa do Brasil, assim como pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelas Normas Regulamentadoras, entre outras normas jurídico laborais.

Vale ressaltar que essa análise é de suma importância, pois a Carta Magna defende como direito dos trabalhadores a redução dos riscos que o trabalho oferece, utilizando normas sobre saúde, segurança e higiene, nos termos do artigo 7º, inciso XXII.

A par das relações trabalhistas, de certo que o empregador tem o dever de manter a higidez do ambiente de trabalho, ante a imposição constitucional e legal (art. 7º, XXII da CF/c art. 157 da CLT). Tal obrigação não se restringe ao ônus de instruir os empregados sobre eventual risco de contaminação à saúde e à segurança do trabalho, mas também de implementar as medidas determinadas pelo órgão competente em segurança do trabalho.

Em se tratando de trabalhador rural, a NR 31 do MTb, no item 31.23, ao regulamentar sobre as áreas de vivência dos empregados que permanecem em alojamento, estabeleceu a necessidade de disponibilização de instalações sanitárias, locais para refeição, local adequado para o preparo de alimentos e lavanderias, mediante o preenchimento de requisitos mínimos de segurança e saúde, quais sejam: condições adequadas de conservação, asseio e higiene; redes de alvenaria, madeira ou material equivalente; piso cimentado,

de madeira ou de material equivalente; cobertura que proteja contra as intempéries; e iluminação e ventilação adequadas.

Especificamente quanto às condições do alojamento, o item 31.23.15 da NR 31 resguarda ao trabalhador o direito a um local apropriado ao descanso com os seguintes mobiliários: cama com colchão ou redes, conforme o costume local; armários individuais; portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança; recipientes para coleta de lixo; e ser separados por sexo.

Ainda assim, é dever do empregador fornecer água potável e fresca, própria para o consumo, nos locais de trabalho (item 31.23.4.1).

Com efeito, deflui-se que as empresas são compelidas por lei a adotarem medidas preventivas e de precaução para a contenção de doenças e acidentes do trabalho (art. 225, §1º da CF).

Sobre o princípio da prevenção, o art. 4º, item 2, da Convenção 155 da OIT, determina que os Estados-membros adotem políticas públicas direcionada a prevenir os danos à saúde que se apresentem durante o trabalho, de forma a reduzir, ao mínimo, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho. Em vista disso, cabe ao empregador elaborar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) ou o PGSSMATR, obrigatórios a todos os empregadores que admitam trabalhadores como empregados (eficácia horizontal dos direitos humanos).

Tais documentos fazem parte de todo um conjunto de procedimentos que enfatizam o cuidado na área da segurança e saúde do trabalhador, visando, com isso, a promoção de um ambiente de trabalho seguro, acessível e saudável, nos termos preconizados pela Constituição da República, bem como pela Convenção 161 da OIT.

Acrescente-se que o arcabouço protetivo do trabalho não abarca apenas as condições sanitárias, mas também a higidez física e mental do trabalhador, vez que um ambiente de trabalho degradante ou restritivo da liberdade de locomoção, além de representar crime tipificado no art. 149 do CP, vulnera o núcleo rígido da dignidade humana, cuja proteção é constitucional (art. 1º, III, art. 5º, caput, III, XIII, XLVII, c, todos da CRFB) e especificamente primada no Pacto de São José da Costa Rica e nas Convenções nº 29 e nº 105 da OIT, que dispõem sobre o trabalho forçado. Note-se que o trabalho análogo ao escravo contemporâneo capitaneado no art. 149 do CP abrange situações para além do trabalho forçado (Convenções nº 29 e nº 105 da OIT), vez que inclui àqueles sujeitos a condições degradantes de trabalho ou cujos serviços sejam realizados em jornadas exaustivas.

A Portaria nº 1.129/17 do MTb veio a elucidar, de forma mais detalhada, os conceitos de trabalho degradante e jornada exaustiva para fins de habilitação no seguro-desemprego do trabalhador resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, bem como para a inclusão do nome do empregado no Cadastro instituído pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4/2016, senão vejamos: Art. 1º [...] II - jornada exaustiva: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a

trabalho fora dos ditames legais aplicáveis a sua categoria; III - condição degradante: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, consubstanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade.

Como se vê, para a caracterização do trabalho análogo ao escravo contemporâneo não basta a configuração da jornada excessiva ou das condições degradantes em que o trabalho é executado, mas, sobretudo, que estes fatos impliquem no cerceamento da liberdade de ir e vir, bem jurídico específico a ser protegido e tutelado nas esferas penal, administrativa, civil e trabalhista.

Nesta seara, para efeito de responsabilização do empregador pelas violações às normas de proteção ao trabalho, houve a juntada dos relatórios de fiscalização do Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM, por meio dos quais, concluiu-se que no Garimpo Pau Rosa:

a) a ré Raimunda Oliveira Nunes, submeteu 31 (trinta e um) trabalhadores à condição análoga à de escravo, na modalidade de condição degradante de trabalho (ID 9fbdeda, bae488e, 35a6d57);

b) o réu Raifran Oliveira Nunes, submeteu 05 (cinco) trabalhadores à condição análoga à de escravo, na modalidade de condição degradante de trabalho (ID 5a310c9, e44a641, 707835c);

c) o réu Emílio Sá de Mendonça, submeteu 05 (cinco) trabalhadores à condição análoga à de escravo, na modalidade de condição degradante de trabalho (ID d6070c3, 7749395, 5818e93);

Não há dúvidas de que os depoimentos colhidos durante a fiscalização, além das fotos acostadas no relatório, são provas documentais lícitas e capazes de elucidar os fatos ocorridos, principalmente a tentativa de ocultação das péssimas condições de trabalho em que os autores estavam submetidos, como dispõe o art. 405 e art. 422, ambos do CPC c/c art. 225 do CC.

As irregularidades cometidas pelos réus, apontadas pelos autores na inicial, aqui analisadas, estão todas provadas nos autos pelos relatórios do Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM.

Os réus não produziram nenhuma prova capaz de refutar a sua veracidade como meio de prova, principalmente diante da fé pública que gozam os documentos elaborados pelo fiscal do trabalho e pelo Parquet Laboral.

Com efeito, não há dúvidas de que os trabalhadores resgatados estavam sujeitos a condições degradantes de trabalho.

Portanto, estando caracterizada a violação da integridade dos trabalhadores sujeitos à condição degradante de trabalho e jornada exaustiva, de forma a comprometer diretamente a dignidade humana, não resta dúvida a prática ilícita dos réus.

Por todo o exposto, julgo procedente o pedido para declarar que os réus submeteram os trabalhadores a condições análogas à de escravo, nos termos do art. 149 do Código Penal e da Súmula nº 36, do TRT da 8ª Região.

Irresignados, os réus recorrem ordinariamente aduzindo que fatos expostos na exordial não demonstram a existência de trabalhos forçados no Garimpo Pau Rosa, restrição de saída dos trabalhadores por dívidas contraídas, tampouco a retenção no local

de trabalho por vigilância ou apossamento dos documentos pessoais, fazendo prova os depoimentos dos trabalhadores nos autos do Processo 1001901-33.2020.4.01.3908, os quais todos afirmaram que tinham boa alimentação, água boa para beber, liberdade de ir e vir e sentiam confortáveis e gostavam de seu trabalho.

Aduzem que a suposta inobservância de normas trabalhistas não configura existência de trabalho escravo. Sustentam que ser inaplicável a alegação e condenação de trabalho análogo ao trabalho escravo, uma vez que os donos do garimpo e seus garimpeiros parceiros estão em conformidade com a legislação vigente, em especial a permissão de lavra garimpeira e o Estatuto dos Garimpeiros.

O autor Ministério Público do Trabalho, em contrarrazões recursais, argumenta que a sentença recorrida acertadamente reconheceu que para configuração do trabalho em condição análoga a de escravo não é necessário que concorram todas as condutas descritas no art. 149 do Código Penal, tampouco que haja o efetivo cerceamento do direito de locomoção ou de liberdade do obreiro, bastando apenas a violação intensa dos direitos básicos do trabalhador, notadamente o direito ao trabalho digno.

Sustenta que no presente processo há inúmeras provas de que as condições de trabalho no garimpo de propriedade dos réus não eram dignas em razão do não fornecimento de alojamentos, não fornecimento de equipamentos de proteção individual, não fornecimento de água potável (situação de exposição à insegurança hídrica e a doenças) e não fornecimento de instalações sanitárias, restando plenamente comprovada a existência de labor em condições degradantes e a submissão dos trabalhadores a jornada de trabalho exaustiva, reduzindo-os à “condição análoga a de escravos”, conforme disposto nos artigos 132,149 e 203 do Código Penal e Portaria nº 1293, de 29/12/2017, do Ministério do Trabalho.

Alega que o Estatuto do Garimpeiro (Lei nº 11.685/2008), em seu art. 12, inciso III, impõe o cumprimento da legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, previstas na NR-31, o que não era observado pelos réus.

Informa ser evidente que os réus mantinham 39 (trinta e nove) empregados laborando sob condições indignas, sem conforto, higiene e segurança em meio à floresta amazônica, sem a devida contraprestação mensal e, ainda, sob regime de servidão de dívidas que implicava na exploração do trabalhador, o qual se via obrigado a permanecer por longo tempo prestando serviços.

Sustenta que os réus utilizavam todos os artifícios possíveis para impor a sua autoridade, através do controle das dívidas, especialmente, de itens básicos necessários à sobrevivência e até mesmo dos equipamentos de proteção individual indispensáveis ao labor, se valendo de mais uma forma de obtenção de ganhos financeiros, por meio da exploração de comércio de produtos e serviços básicos, por preços exorbitantes, causando o endividamento de seus trabalhadores.

Por fim, alega que os recorrentes não juntaram com suas peças de defesa ou nas diversas manifestações processuais quaisquer documentos hábeis a atestar a existência de labor em “parceria garimpeira”.

Pugna pela manutenção da sentença recorrida quanto reconhecimento de que os réus submetem trabalhadores à labor em condições análogas ao de escravo.

Analisa-se.

A presente Ação Civil Pública tem origem em fiscalização realizada no dia 26/10/2020, pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM, composto por

auditores-fiscais do trabalho, procuradoras do trabalho, procurador da república, polícia federal, defensor público federal, IBAMA e servidores da União, em três frentes de trabalho de garimpo, situadas no Igarapé Pau Rosa, ocasião em que foi constatada a presença de trabalhadores em situação em condições análogas a de escravo.

Conforme visto acima, destaca-se novamente não haver na presente ação qualquer pedido de existência de vínculo de emprego entre os réus (pessoas físicas que atuam na condição de garimpeiros) e os trabalhadores listados no documento juntado aos autos sob o id 35277fa.

Por esse motivo, não há qualquer análise e julgamento deste tipo de pedido pelo juízo de origem.

Lembrando que o inciso X do art. 114, da CRFB/88 atribui também à competência desta Justiça Especializada ***“outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”***.

O juízo primevo analisou os pedidos contidos na peça inicial da presente ação, em especial o pedido de existência ou não de trabalho análogo a condição de escravo, considerando apenas, inicialmente, a existência de relação de trabalho (em gênero, o que é diferente da espécie: relação de emprego) havida entre os réus e os trabalhadores listados no id 35277fa. Assim, de igual forma, nessa mesma condição serão apreciadas as questões de mérito suscitadas nos apelos interpostos pelas partes (RO, pelos réus e Adesivo, pelo autor), ou seja, será analisado o pedido de existência ou não de condições de trabalho dos indivíduos listados no id 35277fa análogas a de escravo sob a condição de existência de relação de trabalho, e não de relação de emprego, nos termos do inciso X do art. 114 da CF.

O art. 149 do Código Penal Brasileiro assim define trabalho em condição análoga a de escravo: ***“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.”***

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, através da Súmula nº 36, inciso I, estabelece que ***“Considera-se trabalho em condições análogas à de escravo o que submete o trabalhador a trabalho forçado, jornada extenuante, condições degradantes, restrições de locomoção, privação de seus documentos (art. 149 do Código Penal).”***

É cediço que a responsabilidade pelo zelo da higiene, segurança do ambiente e condições de trabalho, além da saúde do trabalhador, é daquele que o contrata, na medida em que se trata de um direito fundamental deste, nos termos do inciso XXII, do artigo 7º da CRFB/88. Portanto, é dos réus o ônus de provar nos autos que os trabalhadores listados no id 35277fa laboraram em condições ambientais adequadas de higiene e segurança (art. 818, II, da CLT) e ainda, porque os réus, na condição de detentores do negócio jurídico, ou seja, aqueles que dirigem e determinam as regras negociais, são os mais aptos à produção deste tipo de prova, na medida em que detêm maiores condições processuais e materiais de fazê-lo.

Analisando as provas documentais dos autos, observa-se que as fotografias e os depoimentos contidos nos relatórios de fiscalização elaborados pela autoridade pública competente (os ids 10d0d83, 75d76f9 e 77619b6) demonstram que os trabalhadores listados no id 35277fa foram encontrados no garimpo de propriedade dos réus laborando em condições degradantes e análogas a de escravo, o que se enquadra perfeitamente no dispositivo legal acima transcrito (art. 149 CP).

Foi aferido também nos mesmos Relatórios que os trabalhadores eram os responsáveis por adquirir, as suas próprias expensas, equipamentos de proteção individual indispensáveis ao exercício de sua atividade que é de risco, conforme consta das orientações obrigatórias estabelecidas na Norma Regulamentadora NR 22, editada pelo então Ministério do Trabalho e Previdência.

Os mesmos relatórios ressaltam que os alojamentos onde ficavam tais trabalhadores eram precários, construídos pelos próprios com matérias retirados da floresta e cobertos com lonas, não oferecendo a menor condição de conforto e segurança aos obreiros, os quais ainda eram submetidos a jornada de trabalho elevada e desgastante. Assim como relatam que as instalações sanitárias oferecidas aos trabalhadores não possuíam condições mínimas de uso, preferindo os tais trabalhadores utilizarem a floresta para fazerem suas necessidades fisiológicas, havendo também, inexistência de fornecimento de água potável aos obreiros, eis que a água ofertada não era tratada e vinha de uma cacimba coberta por uma lona sem qualquer proteção lateral, razão pela qual insetos e folhas caíam dentro desta água de cor semelhante a cor de “suco de limão” (vide id e57c22d- fls. 8/10).

Como visto, as condições de trabalho dos obreiros não observavam o respeito mínimo às condições de segurança, higiene do meio ambiente laboral e nem de saúde dos trabalhadores, afrontando diretamente o princípio da dignidade humana esculpido no art. 1º, inciso III, da CF/88.

Ademais, não prospera a alegação dos réus no sentido de que os trabalhadores encontrados em seus garimpos trabalhavam em regime de parceria garimpeira, eis que não comprovada nos autos a condição prevista no art. 4º, IV, da Lei nº 11.685/2008 (Estatuto do Garimpeiro), prova que cabe aos demandados fazê-la e da qual não se desincumbiram.

Em sendo assim, tem-se que os réus não se liberaram do ônus processual lhes imposto, ao revés, restou fartamente documentado nos autos a existência de trabalho análogo à condição de escravo dos trabalhadores listados no id **35277fa**, **pois os réus não juntaram aos autos nenhuma contraprova as conclusões contidas nos Relatórios de Fiscalização implementada pela autoridade competente**, mantendo-se assim, a sentença recorrida por seus próprios fundamentos.

2.3.1.2 Da necessidade de revogação da liminar e das multas aplicadas em desfavor dos réus:

A sentença prolatada pelo juízo de origem assim apreciou a matéria:

“A exigibilidade de obrigação de fazer ou não fazer corresponde a uma prestação positiva (facere) ou negativa (non facere) que o devedor fica sujeito a realizar em favor do credor, encontrando assento no art. 497 do CPC.

Há muito, não mais se discute sobre a possibilidade de se aplicar um procedimento com vistas ao cumprimento de determinada obrigação não apenas nas relações negociadas públicas ou privadas, mas também sobre aquelas originadas dos deveres decorrentes de mera imposição legal, como se extrai do §5º do art. 536 do CPC.

A técnica processual utilizada para impelir o devedor ao cumprimento de uma obrigação de fazer ou não fazer é denominada de tutela específica, de modo que a conversão automática das obrigações em perdas e danos (tutela

substitutiva) somente pode decorrer em duas situações: se o autor assim o requerer; ou se impossível a tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente (art. 499 do CPC).

O objetivo primordial da tutela específica, portanto, é a realização, in natura, da prestação devida, a fim de conferir maior efetividade ao comando judicial, inclusive quando se busca inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, independentemente da demonstração de dano ou da existência de culpa ou dolo (tutela preventiva), como prevista no art. 497, parágrafo único do CPC.

Portanto, cabe aferir a técnica processual buscada na presente demanda.

No caso, o Parquet Laboral pretendeu, na inicial, a determinação de diversas obrigações de fazer e não fazer amparadas nos relatórios do Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM. (ID 9fdbeda, bae488e, 35a6d57, (ID 5a310c9, e44a641, 707835c, ID d6070c3, 7749395, 5818e93), onde restaram comprovadas as diversas violações às normas trabalhistas.

Não há dúvidas de que os réus devem ser compelidos, por meio de fixação de astreintes, a observar o comando legal, vez que, além de já ter produzido danos a diversos trabalhadores, podem continuar eternizando o ilícito trabalhista amplamente verificado nos autos e analisados em capítulos anteriores de sentença.

O Judiciário não pode ficar inerte ao ser impulsionado, como também deve reprimir a continuidade do ilícito por meio das técnicas jurídicas postas, como decorre da tutela inibitória ou de remoção do ilícito (art. 499 do CPC). Com efeito, a base do pedido de tutela específica vai de encontro à proteção aos direitos ambientais trabalhistas daqueles que despendem sua energia de trabalho ou possam assim o fazer no Garimpo Pau Rosa.

Trago à colação julgado que demonstra como tem decidido o E. TRT da 8ª Região a respeito:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NATUREZA INIBITÓRIA. PREVENÇÃO DE DANO. A Ação Civil Pública tem como objetivo a tutela de interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, merecendo destaque na atual Carta Magna como meio processual adequado para abrigar não só aos já citados interesses, como também, num sentido mais amplo, aos interesses sociais e individuais indisponíveis. É um exercício da guarda do interesse público que esteja lesado ou em risco iminente de lesão, tendo, tal espécie de ação, um caráter preponderantemente condenatório, quer em dinheiro, quer em obrigação de fazer ou não fazer. In casu, a tutela pretendida tem natureza inibitória, ou seja, evitar o descumprimento de princípios insculpidos na Constituição da República, previstos na Portaria nº 3.214/78 do MTBE e normas infraconstitucionais, que visam a proteção à saúde e à segurança do trabalhador, bem como à sua dignidade, impedindo, desta forma, a precarização das relações de trabalho. (ACÓRDÃO TRT RO 4ª T/RO 01475-2006-007-08-00-8. VANJA COSTA DE MENDONÇA - Desembargadora Relatora. 03/06/2008).

No tocante aos descumprimentos da tutela provisória proferida, por meio da decisão de ID 86c8035, passo as seguintes considerações:

Item “a”: Os réus apresentarem manifestação (ID fe27778), em 08/10/2021, requerendo a juntada de comprovação de registros de CTPS dos trabalhadores que ainda se encontravam no local. Vêjo que, com a manifestação, não foi anexado nenhum documento que comprove as anotações de CTPS. Portanto, descumprida a medida pelos réus.

Item “b”: Os réus apresentaram cópias de contracheques (ID 6baa78d), referentes ao mês de setembro/2021, em nome de cinco trabalhadores RAIMUNDO NONATO PEREIRA, ANTONIO FRANCISCO RIBEIRO, JOSE DOS SANTOS BARROS, CLEBERSON RIBEIRO CARVALHO e JOSY LOPES DE AQUINO, e comprovantes de recolhimentos previdenciário (ID b6a9aca), FGTS (ID 12ff295) e DARF (ID a289770), também referentes ao mês de setembro/2021. A imagem fotográfica constante do relatório de ID 171c8be, pag. 7, possui pelo menos 21 trabalhadores, mas os contracheques apresentados foram de apenas 5. Também não há comprovação de datas e pagamentos de salários, seja por meio de recibo ou transferência bancárias. Os comprovantes de recolhimentos de FGTS e Contribuição Previdenciárias também são insuficientes, pois não atestam a quais trabalhadores se referem os respectivos encargos. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “c”: As imagens fotográficas constantes do relatório de ID 171c8be, atestam o descumprimento. Os alojamentos só possuem uma porta. Não se identifica janelas e, apesar de terem telhados para proteção de chuvas, há uma parte superior com tela verde que não impede a chuva de entrar no alojamento e molhar a quem estiver naquele local. Também não houve a comprovação de uso de camas e colchões, além de não ser possível aferir que os alojamentos estão distantes do local de manuseio de produtos químicos nocivos à saúde. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “e”: Nas imagens fotográficas constantes do relatório de ID 171c8be, não se vê qualquer armário para guarda de roupas e bens dos trabalhadores, nem para guarda de alimentos. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “f”: Nas imagens fotográficas constantes do relatório de ID 171c8be, não se vê qualquer condição digna e adequada para consumo de refeições. A mesa e bancos não comportam a quantidade de trabalhadores. Não se vê pias e lavatórios, muito menos iluminação e arejamento adequados, e local adequado para o preparo de alimentos. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “g”: Não há qualquer comprovação quanto a esse quesito. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Itens “d e h”: Nas imagens fotográficas constantes do relatório de ID 171c8be, há uma caixa d’água construída e instalada, porém não há comprovação de que água ali armazenada seja potável e com condições mínimas para consumo. Não se vê também comprovação de uso de copos individuais, nem de material de primeiros socorros médicos e instalações sanitárias adequadas. Portanto, descumpridas as medida pelos réus.

Item “i”: Não há comprovação nos autos quanto ao cumprimento desse quesito. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “j”: Não foram apresentados pelos réus nenhum controle de entrega de ferramentas aos trabalhadores. Portanto, descumprido a medida.

Item “k”: Não foram apresentados pelos réus nenhum exame admissional do trabalhadores. Portanto, descumprido a medida.

Item “l”: Os réus não juntaram aos autos o LTCAT, PCMSO e o PPRA, nem as fichas de controle e entrega de EPI’s. Portanto, descumprido a medida.

Item “m”: Não foram apresentados pelos réus nenhuma comprovação quanto a esses quesitos. Portanto, descumpridas as medidas.

Item “n”: Também não houve a comprovação de que os alojamentos estão distantes, a pelo menos 30 metros, do local de manuseio de produtos químicos nocivos à saúde. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “o”: Truck System é o meio pelo qual o empregador mantém o empregado em trabalho de servidão por dívidas com ele contraídas, ou seja, é a condição de trabalho similar à de escravo, tendo em vista que o empregador obriga seu empregado a gastar seu salário dentro do estabelecimento dos réus. Na imagem fotográfica constante do relatório de ID 171c8be, página 4, vê que a descrição do local é “cantina/comércio”. Ou seja, o próprio empregador vende seus produtos aos trabalhadores. Não foi comprovado pelos réus a abstenção de prática abusiva de preços. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

De tudo o que foi carreado aos autos, restaram provadas as alegações de terem os réus infringido as normas de proteção ao trabalho, bem como o descumprimento da medida liminares constantes na decisão de ID 7c85abb e decisão de ID 86c8035.

Por todo o exposto e das violações perpetradas pelos réus, julgo o pedido para condenar os réus nas obrigações de precedente fazer e não fazer a seguir: 1) PROCEDA aos registros competentes e à anotação das CTPS - Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados contratados, sem retê-las em seus domínios por prazo superior a 48 (quarenta e oito) horas; 2) PAGUE, mediante recibo, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, salário mensal devido aos empregados, bem como EFETUE o recolhimento do FGTS; 3) FORNEÇA a todos os seus empregados alojamentos com acomodações dignas, arejadas, com janelas e protegidas de chuvas e outras intempéries e distantes do manuseio e aplicação de produtos químicos e nocivos à saúde, permitindo a colocação e uso de camas e colchões, mesmo considerado o costume local do uso de redes; 4) FORNEÇA bebedouros ou outros meios higiênicos de fornecimento de água potável, material de primeiros socorros médicos e instalações sanitárias adequadas, bem como MANTENHA em bom estado de conservação, asseio e higiene; 5) FORNEÇA armários, nos alojamentos, capazes de atender todos os trabalhadores, assim como armários para a devida guarda dos alimentos; 6) FORNEÇA local para consumo de refeições (refeitório) aos trabalhadores, em condições dignas e adequadas, com piso lavável, mesas e cadeiras suficientes para atender todos os trabalhadores, com lavatórios e pias instalados, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento e iluminação, bem como DISPONIBILIZE local adequado para o preparo

dos alimentos; 7) **DISPONIBILIZE** a todos os trabalhadores abrigo para proteção contra intempéries nas frentes de trabalho, nos trabalhos a céu aberto; 8) **FORNEÇA** a todos os trabalhadores água potável, tanto na sede como nas frentes de trabalho, em condições higiênicas, sendo vedado o uso de copos coletivos; 9) **FORNEÇA** a todos os trabalhadores, de forma gratuita, em perfeito estado de conservação, higiene e em quantidade satisfatória ao número de trabalhadores, copos, pratos, recipientes de armazenamento de água (garrafas térmicas) e talheres (garfo, colher e faca) para cada trabalhador; 10) **FORNEÇA** aos trabalhadores, gratuitamente, as ferramentas necessárias para o desempenho de suas funções a que foram contratados, em perfeito estado de conservação e funcionamento; 11) **SUBMETA** todos os trabalhadores a exame médico admissional, antes que assumam suas atividades; 12) **FORNEÇA** aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequado ao risco da atividade, assim como mantenha os equipamentos de proteção individual em perfeito estado de conservação e funcionamento; 13) **DISPONIBILIZE** local adequado para a guarda da roupa de uso pessoal, quando da utilização de produtos químicos e nocivos à saúde, assim como **FORNEÇA** todos os produtos e utensílios destinados e necessários para a adequada higienização dos trabalhadores, tais como água, sabão e toalhas, e **NÃO PERMITA** o uso de roupas pessoais para uso de produtos químicos e nocivos à saúde; 14) **ARMAZENE** produtos químicos e nocivos à saúde, adjuvantes ou produtos afins em edificação que se situe, no mínimo, a 30 metros de habitações ou locais onde são conservados ou consumidos alimentos, medicamentos ou outros materiais; 15) **NÃO PRATIQUE** truck system;

Fixo multa, na forma do art. 461, §4º, do CPC, de R\$-1.000,00 (um mil reais) por cada uma das obrigações descumpridas, limitada a R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) por item também.

As multas serão reversíveis à instituição ou finalidade social a ser oportunamente indicada pelo Ministério Público do Trabalho.

Em consequência, confirmo as tutelas de urgência proferidas.

Concedo o prazo de 60 dias, independente do trânsito em julgado, para que os réus cumpram e comprovem nos integralmente as obrigações de fazer.

A fixação de é providência judicial astreintes que objetiva vedar, de forma definitiva, a prática de ato contrário aos deveres estabelecidos pela ordem jurídica, ou ainda, sua continuação ou repetição.

Havendo reiterada conduta dos réus no prazo ofertado, com a intenção de não cumprirem as obrigações da forma que foram determinadas, as multas poderão ser majoradas.”.

Inconformados, os réus recorrem da decisão primeva requerendo seja cessada a tutela cautelar deferida nos autos, uma vez que a medida já produziu o resultado útil ao processo e já ultrapassou o prazo e a necessidade para continuidade da investigação, inexistindo justa causa para a manutenção das restrições em face dos réus.

Analiso.

Como visto acima, a sentença prolatada nos autos confirmou os termos das tutelas de urgência anteriormente deferidas (id 7c85abb e ID 86c8035).

Vejamos o que determina a decisão de id 7c85abb, proferida em sede de ação cautelar antecedente:

“Pelo exposto, neste particular, com fulcro no art. 301 do CPC, atendidos os requisitos legais, concedo a tutela de urgência cautelar antecedente para determinar, de imediato:

1 - bloqueio de valores dos réus RAIMUNDA OLIVEIRA NUNES (1ª ré), RAIFRAN OLIVEIRA NUNES (2º réu) e EMYLIO SÁ DE MENDONÇA (3º réu), apontados como empregadores dos trabalhadores, além de WILSON RIBEIRO DA SILVA (4ª réu e preposto da primeira ré) e JACQUELINE FARIAS VIEIRA (5ª ré), mediante SISBAJUD, bem como a decretação de indisponibilidade de todos os bens móveis e imóveis, veículos e ativos depositados junto a instituições financeiras dos réus, mediante utilização de todas as ferramentas eletrônicas disponíveis na busca, identificação e bloqueio de bens moveis e imóveis, além de expedição de ofícios aos Cartórios de Registro de Imóveis, Junta Comercial do Estado do Pará, Delegacia da Receita Federal, Departamentos de Trânsito para que transmita a ordem do Juízo a todas as instituições financeiras (bancárias, securitárias e administradoras de consórcio), para que procedam ao bloqueio de todos os valores e bens em nome dos réus, informando o Juízo da medida e dados sobre os valores e bens bloqueados.”.

Posteriormente, após ajuizados os pedidos principais em sede de Ação Civil Pública (id 8423722), foi deferida nova tutela de urgência (id 86c8035), desta feita nos seguintes termos:

“Pelo exposto, verificando-se a presença dos requisitos legais, defiro os pedidos da parte autora, para determinar à parte ré, sob pena de multa diária de R\$1.000,00 (mil reais) por cada item descumprido, limitada a R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), reversíveis à instituição ou finalidade social a ser oportunamente indicada pelo Ministério Público do Trabalho, que: a) aos registros competentes PROCEDA e à anotação das CTPS - Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados contratados, sem retê-las em seus domínios por prazo superior a 48 (quarenta e oito) horas; b) PAGUE, mediante recibo, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, salário mensal devido aos empregados, bem como EFETUE o recolhimento do FGTS; c) FORNEÇA a todos os seus empregados alojamentos com acomodações dignas, arejadas, com janelas e protegidas de chuvas e outras intempéries e distantes do manuseio e aplicação de produtos químicos e nocivos à saúde, permitindo a colocação e uso de camas e colchões, mesmo considerado o costume local do uso de redes; d) bebedouros ou outros FORNEÇA meios higiênicos de fornecimento de água potável, material de primeiros socorros médicos e instalações sanitárias adequadas, bem como MANTENHA em bom estado de conservação, asseio e higiene; e) FORNEÇA armários, nos alojamentos, capazes de atender todos os trabalhadores, assim como armários para a devida guarda dos alimentos; f) FORNEÇA local para consumo de refeições (refeitório) aos trabalhadores, em condições dignas e adequadas, com piso lavável, mesas e cadeiras suficientes para atender todos os trabalhadores, com lavatórios e

pias instalados, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento e iluminação, bem como DISPONIBILIZE local adequado para o preparo dos alimentos; g) DISPONIBILIZE a todos os trabalhadores abrigo para proteção contra intempéries nas frentes de trabalho, nos trabalhos a céu aberto; h) FORNEÇA a todos os trabalhadores água potável, tanto na sede como nas frentes de trabalho, em condições higiênicas, sendo vedado o uso de copos coletivos; i) FORNEÇA a todos os trabalhadores, de forma gratuita, em perfeito estado de conservação, higiene e em quantidade satisfatória ao número de trabalhadores, copos, pratos, recipientes de armazenamento de água (garrafas térmicas) e talheres (garfo, colher e faca) para cada trabalhador; j) FORNEÇA aos trabalhadores, gratuitamente, as ferramentas necessárias para o desempenho de suas funções a que foram contratados, em perfeito estado de conservação e funcionamento; k) SUBMETA todos os trabalhadores a exame médico admissional, antes que assumam suas atividades; l) aos trabalhadores, FORNEÇA gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequado ao risco da atividade, assim como mantenha os equipamentos de proteção individual em perfeito estado de conservação e funcionamento; m) DISPONIBILIZE local adequado para a guarda da roupa de uso pessoal, quando da utilização de produtos químicos e nocivos à saúde, assim como FORNEÇA todos os produtos e utensílios destinados e necessários para a adequada higienização dos trabalhadores, tais como água, sabão e toalhas, e NÃO PERMITA o uso de roupas pessoais para uso de produtos químicos e nocivos à saúde; n) ARMAZENE produtos químicos e nocivos à saúde, adjuvantes ou produtos afins em edificação que se situe, no mínimo, a 30 metros de habitações ou locais onde são conservados ou consumidos alimentos, medicamentos ou outros materiais; o) NÃO PRATIQUE truck system.”.

Examinando-se a tramitação do presente processo após a concessão da tutela antecipatória de id 7c85abb, inicialmente concedida pelo juízo primevo, observa-se que, conforme certidão narrativa expedida pela Secretaria da Vara do Trabalho de Itaituba (id eb6e727), as medidas determinadas obtiveram êxito parcial, uma vez que os bens encontrados em nome dos réus foi insuficiente para garantia de futura execução, tanto é que, posteriormente, na audiência de id 155b429 foi determinada pelo juízo de origem o registro da indisponibilidade dos bens do réus junto à CNIB - Central Nacional de Indisponibilidade de Bends.

Quanto à segunda tutela de antecipatória (id 8423722), os réus juntaram aos autos o documento de id 8ee6b7d, denominado “Relatório de Consultoria Ambiental e Segurança do Trabalho, Educação Ambiental” e guias DARF e comprovantes de pagamentos de salário (id fbdb7c8) através dos quais pretendia demonstrar o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer determinadas pela referida decisão liminar.

O Ministério Público do Trabalho, através da petição de id 574effd, se manifestou acerca da documentação juntada aos autos pelos réus, nos seguintes termos: **“Ante todo o exposto, examinados os documentos juntados pelos acionados (manifestação de ID 819c987; relatório de ID 8ee6b7d; petição de ID fe27778 e documentos de ID fbdb7c8 a ID 6baa78d), constata-se o integral descumprimento, por partes dos acionados, da tutela**

de urgência deferida nos autos (ID 86c8035). Assim, o Ministério Público do Trabalho reitera o pedido de acolhimento de todos os pedidos formulados no pedido principal de ACP (ID 8423722), com a condenação dos reclamados a adimplir as obrigações de fazer e não fazer arroladas no citado aditamento à inicial, assim como nas obrigações de pagar indenização a título de danos moral coletivo e individual, nos exatos valores consignados no aditamento.”.

Os réus juntaram aos autos, através da peça de id 171c8be, novo “Relatório de Consultoria Ambiental e Segurança do Trabalho, Educação Ambiental” para provar o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer impostas pela decisão de id 8423722, tendo o Ministério Público do Trabalho assim se manifestado acerca da referida peça: **“à luz do exame dos recentes documentos juntados pelos acionados (relatório fotográfico no ID. 171c8be), constata-se o integral descumprimento, por partes dos acionados, das OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER CONSIGNADAS NA INICIAL DE ACP, bem como da tutela de urgência deferida nos autos (ID 86c8035), conforme já apontado na última manifestação do MPT (ID 574effd), sobre documentos, apresentada pelos acionados.”.**

O cotejo das provas documentais juntadas ao processo pelos réus com o intuito de provar o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer lhes impostas pela tutela antecipatória de id 8423722, demonstra que de fato tais obrigações não foram efetivamente adimplidas pelos réus, como bem analisado ponto a ponto pelo juízo primevo, senão vejamos:

“Item “a”: Os réus apresentarem manifestação (ID fe27778), em 08/10/2021, requerendo a juntada de comprovação de registros de CTPS dos trabalhadores que ainda se encontravam no local. Vejo que, com a manifestação, não foi anexado nenhum documento que comprove as anotações de CTPS. Portanto, descumprida a medida pelos réus.

Item “b”: Os réus apresentaram cópias de contracheques (ID 6baa78d), referentes ao mês de setembro/2021, em nome de cinco trabalhadores RAIMUNDO NONATO PEREIRA, ANTONIO FRANCISCO RIBEIRO, JOSE DOS SANTOS BARROS, CLEBERSON RIBEIRO CARVALHO e JOSY LOPES DE AQUINO, e comprovantes de recolhimentos previdenciário (ID b6a9aca), FGTS (ID 12ff295) e DARF (ID a289770), também referentes ao mês de setembro/2021. A imagem fotográfica constante do relatório de ID 171c8be, pag. 7, possui pelo menos 21 trabalhadores, mas os contracheques apresentados foram de apenas 5. Também não há comprovação de datas e pagamentos de salários, seja por meio de recibo ou transferência bancárias. Os comprovantes de recolhimentos de FGTS e Contribuição Previdenciárias também são insuficientes, pois não atestam a quais trabalhadores se referem os respectivos encargos. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “c”: As imagens fotográficas constantes do relatório de ID 171c8be, atestam o descumprimento. Os alojamentos só possuem uma porta. Não se identifica janelas e, apesar de terem telhados

para proteção de chuvas, há uma parte superior com tela verde que não impede a chuva de entrar no alojamento e molhar a quem estiver naquele local. Também não houve a comprovação de uso de camas e colchões, além de não ser possível aferir que os alojamentos estão distantes do local de manuseio de produtos químicos nocivos à saúde. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “e”: Nas imagens fotográficas constantes do relatório de ID 171c8be, não se vê qualquer armário para guarda de roupas e bens dos trabalhadores, nem para guarda de alimentos. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “f”: Nas imagens fotográficas constantes do relatório de ID 171c8be, não se vê qualquer condição digna e adequada para consumo de refeições. A mesa e bancos não comportam a quantidade de trabalhadores. Não se vê pias e lavatórios, muito menos iluminação e arejamento adequados, e local adequado para o preparo de alimentos. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “g”: Não há qualquer comprovação quanto a esse quesito. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Itens “d e h”: Nas imagens fotográficas constantes do relatório de ID 171c8be, há uma caixa d’água construída e instalada, porém não há comprovação de que água ali armazenada seja potável e com condições mínimas para consumo. Não se vê também comprovação de uso de copos individuais, nem de material de primeiros socorros médicos e instalações sanitárias adequadas. Portanto, descumpridas as medida pelos réus.

Item “i”: Não há comprovação nos autos quanto ao cumprimento desse quesito. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “j”: Não foram apresentados pelos réus nenhum controle de entrega de ferramentas aos trabalhadores. Portanto, descumprido a medida.

Item “k”: Não foram apresentados pelos réus nenhum exame admissional dos trabalhadores. Portanto, descumprido a medida.

Item “l”: Os réus não juntaram aos autos o LTCAT, PCMSO e o PPRA, nem as fichas de controle e entrega de EPI’s. Portanto, descumprido a medida.

Item “m”: Não foram apresentados pelos réus nenhuma comprovação quanto a esses quesitos. Portanto, descumpridas as medidas.

Item “n”: Também não houve a comprovação de que os alojamentos estão distantes, a pelo menos 30 metros, do local de manuseio de produtos químicos nocivos à saúde. Portanto, descumprido a medida pelos réus.

Item “o”: Truck System é o meio pelo qual o empregador mantém o empregado em trabalho de servidão por dívidas com ele contraídas, ou seja, é a condição de trabalho similar à de escravo,

tendo em vista que o empregador obriga seu empregado a gastar seu salário dentro do estabelecimento dos réus. Na imagem fotográfica constante do relatório de ID 171c8be, página 4, vê que a descrição do local é “cantina/comércio”. Ou seja, o próprio empregador vende seus produtos aos trabalhadores. Não foi comprovado pelos réus a abstenção de prática abusiva de preços. **Portanto, descumprido a medida pelos réus.”.**

De acordo com o acima exposto, observa-se que os réus não cumpriram as determinações de fazer e não fazer exaradas pelo juízo primevo em sede de tutela antecipatória, as quais foram confirmadas na sentença de mérito, e mesmo após a publicação desta decisão final, os réus mantiveram-se inertes, motivo pelo qual não há que se falar em *“...medida que já produziu o resultado útil ao processo e já ultrapassou o prazo e a necessidade para continuidade da investigação, inexistindo justa causa para a manutenção das restrições em face dos réus....”.*

Portanto, correta a sentença primeva que confirmou a tutela de urgência de id 7c85abb quanto ao bloqueio do patrimônio dos réus, eis que referida providência faz-se necessária para a garantia do resultado útil do processo ante a manutenção do descumprimento das obrigações de fazer impostas aos réus, ressaltando-se, que o presente feito trata-se de constatação de existência de trabalho em condições análogas a de escravo a que estavam submetidos 39 (trinta e nove) trabalhadores.

Em sendo assim, nego provimento ao apelo neste particular para manter a sentença de origem.

2.3.1.3 Da inexistência de danos morais individuais. Do dano moral coletivo e do valor arbitrado:

O juízo de primeiro grau de jurisdição apreciar os pedidos de dano moral individual e coletivo assim decidiu:

“A Constituição Federal, em seu art. 5º, V, impõe a todos o respeito à moral e à imagem, e, a quem as violar, a obrigação de reparar os danos causados.

O art. 186 do Código Civil estabelece que: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

O do art. 927 caput do CC estatui que “Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo”.

Para a configuração do dano moral coletivo é necessário que o ato praticado pelo empregador repercuta na sociedade, de modo a lesar o interesse da coletividade dos trabalhadores.

A responsabilidade do empregador pelo dano moral coletivo reclama a presença do ato danoso, do dolo ou da culpa dele, como componentes do ilícito, além do nexa causal entre a ação ou omissão e a atividade laborativa dos seus empregados.

A responsabilidade civil possui duas funções: função de compensação dos danos à vítima e a função didática, pedagógica, que sirva para desmotivar outros casos semelhantes.

Não restam dúvidas de que, desde a ação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM, ocorrida em 26/10/2020, restou evidente a existência de

trabalho análogo a de escravo praticado pelos réus.

O conjunto probatório demonstrou, como se viu em tópico anterior, que procedem as alegações dos autores de que os réus praticaram várias irregularidades que continuam não sendo cumpridas, mesmo após a determinação do Juízo das obrigações de fazer, dentre as quais: péssimas condições de trabalho; ausência de registro do contrato de trabalho na CTPS dos trabalhadores encontrados; os trabalhadores não foram submetidos à realização de exames médicos admissionais antes de assumir suas atividades, fato que os expôs a risco de acidentes, pois não assegurados, por profissional qualificado, acerca de ter ou não capacidade para realizar as atividades que realizavam; fornecimento aos trabalhadores de alojamentos sem condições de habitabilidade e sem instalações sanitárias adequadas; inexistência de fornecimento aos trabalhadores de equipamentos de proteção individual; não fornecimento de água potável; existência de produtos químicos e afins encontrados a menos de 30 (trinta) metros de habitações ou locais onde são conservados ou consumidos alimentos, medicamentos ou outros materiais; inexistência de pagamento regular de salários.

Os réus apresentaram contestação, mas não carregaram aos autos qualquer prova de suas alegações, como também já foi visto acima.

As provas colhidas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM possuem presunção de veracidade e legitimidade.

Assim, os fatos danosos, as irregularidades praticadas pelos réus, restaram provados.

O nexo de causalidade entre os fatos danosos e o trabalho realizado pelos trabalhadores encontrados pela fiscalização do Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM em situação irregular é incontestável.

A culpa dos réus é incontestável, já que restou provado que praticaram as irregularidades apontadas pelos autores.

Inegável, também, que o tratamento degradante dado a 39 (trinta e nove) trabalhadores resgatados (ID 35277fa) tem repercussão social e viola direitos difusos de toda a coletividade.

O trabalho degradante, análogo ao escravo ou forçado deve ser duramente combatido por todos.

O trabalho degradante não apenas carrega prejuízo a um grupo de trabalhadores, mas a toda sociedade.

A região amazônica tem guardado na memória o que o trabalho escravo lhe rendeu, negativamente, no Ciclo da Borracha.

O sistema de aviação travou o desenvolvimento desta região.

O trabalho escravo não apenas viola a dignidade da pessoa humana, como viola as leis do mercado. O trabalhador perde, também, o direito de optar pelo que consumir. Sem liberdade de consumo, a economia não cresce e novos empregos não são gerados.

Como os requeridos violaram o estatuído nos arts. 1º, III, 4º, II, e 5º, III, todos da Constituição Federal, devem, agora, reparar o dano à sociedade.

Trago à colação julgado do TRT da 8ª Região a respeito:

‘INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVO. TRABALHO ANÁLOGO A DE ESCRAVO. A indenização por danos morais coletivos é uma das formas eficazes de tolher o abuso cometido contra os trabalhadores, sobretudo quando há ofensa crassa à dignidade humana. Portanto, se incontroverso que a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego flagrou as condições degradantes vividas pelos trabalhadores das fazendas do reclamado, a decisão que impôs o pagamento de indenização por danos morais coletivos, além das imposições quanto à regularização dos empregados, sobretudo quanto às condições de higiene e segurança do trabalho deve ser mantida integralmente. (TRT 8ª. ACÓRDÃO 1ª T./RO 00595-2007-116-08-00-8. DESEMBARGADOR RELATOR - GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO. 05 DE OUTUBRO DE 2009).’

Deve ser registrado que, não obstante a existência dos fatos danosos, do nexo de causalidade e da culpa, já evidenciados, o dano moral não enseja, para verificação de sua ocorrência, de prova quanto a sua configuração, uma vez que emerge do simples fato da violação, que se evidencia pelo fato em si. Este tem sido o entendimento do STJ, segundo o qual a prova do dano moral se satisfaz com a demonstração do fato que o ensejou.

O dano moral está ínsito na própria ofensa, de tal modo que, provado os fatos danosos, como estão provados nestes autos as irregularidades perpetradas contra os direitos humanos, está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, que decorre das regras da experiência comum.

No tocante ao quantum a ser deferido, sabe-se que não existem critérios rígidos a serem observados para a quantificação do dano moral.

O valor da indenização deve proporcionar a reparação do dano e inibir a prática de novos casos dessa natureza, cumprindo a dupla finalidade da reparação civil.

Dessa forma, considerando o princípio da proporcionalidade, nos termos do art. 5º, V, da CF/88 e dos arts. 186 e 927 do CC/2002, e levando em conta a extensão do dano a sociedade e individual dos trabalhadores resgatados, a situação financeira dos réus e o caráter pedagógico da pena, condeno os réus a pagarem:

- a) indenização por danos morais individuais, que arbitro em R\$-3.000,00 (três mil reais) para cada um dos 39 trabalhadores listados sob ID 35277fa.*
- b) indenização por danos morais coletivos, que a arbitro em R\$-1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais).”*

Os réus recorrem ordinariamente, aduzindo pela improcedência da parcela de indenização por dano moral individual argumentando que o simples labor na qualidade de parceria garimpeira não configura ato ilícito, não havendo que se falar em responsabilidade civil dos demandados.

Quanto a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, os recorrentes alegam não ter causado qualquer dano a nenhuma pessoa e muito menos a uma comunidade, ao contrário acolhem pessoas que precisam ganhar seu sustento. Aduzem que quem cometeu assédio moral foi o auditor fiscal do Ministério do Trabalho e os representantes da ONG BRASIL que retiraram do trabalho honesto mais de trinta pais de família. Sustentam pela inadmissibilidade do dano moral coletivo em

razão de seu caráter individual, personalíssimo, divisível e disponível, contrário à noção de coletividade.

No que se refere ao valor do quantum da indenização por dano moral coletivo, sustentam que além de indevido extrapola o disposto no art. 223-G, incisos e parágrafos, da CLT.

Analisa-se.

Os dispositivos Constitucionais de 1988 retratam a positivação do princípio de natureza cogente que estabelece a reparação por dano moral obrigatório para o legislador e para o juiz em nosso direito, sendo estes materializados pela privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem, como a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais e sagrados afetos.

Classificam-se, desse modo, em dano que afeta a parte social do patrimônio moral (honra, reputação etc.) e dano que molesta a parte afetiva do patrimônio moral (dor, tristeza, saudade etc.); dano moral que provoca direta ou indiretamente dano patrimonial (cicatriz deformante etc.) e dano moral puro (dor, tristeza etc.), aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal).

O atual Código Civil Brasileiro - CCB expressamente conceitua o ato ilícito como qualquer ação ou omissão capaz de causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral (art. 186). Sob o prisma do Direito do Trabalho, o empregador responde pela reparação civil aos danos causados ao empregado (art. 932, III, do CCB). Contudo, a princípio, é ônus de quem alega provar a existência do fato constitutivo de direito, ou seja, a prova da existência do ato ilícito praticado pela pessoa apontada como agente (art. 818, I, da CLT).

No caso concreto, restou provado nos autos, por meio dos Relatórios de Fiscalização elaborados pelos auditores fiscais do Ministério do Trabalho, juntados ao processo através dos ids 10d0d83, 75d76f9 e 77619b6, a existência de trabalhadores laborando em condições análogas a escravo no garimpo de propriedade dos réus, o que configura-se ato ilícito, nos termos do art. 186 do CCB c/c art. 149 do CPB, passível de indenização prevista no art. 5º, X, da CRFB/88, abalando não só o patrimônio material, como ainda, patrimônio imaterial dos trabalhadores, causando-lhe sofrimento e dor pela insegurança quanto aos meios que garantirão sua subsistência, sendo devida a parcela de dano material individual a cada trabalhador.

Quanto ao dano moral coletivo, não resta dúvida de que a constatação de existência de trabalho em condições análogas a de escravo trata-se de prática inaceitável que causa prejuízo a sociedade como um todo eis que ataca valores fundamentais de titularidade da coletividade, devendo ser objeto de forte e efetiva reprimenda, razão pela qual correta a sentença de primeiro grau de jurisdição que condenou os réus ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Assim, nego provimento ao apelo para manter a sentença de primeiro grau de jurisdição quanto a condenação dos réus ao pagamento de indenização por dano moral individual e coletivo.

No que pertine ao indenizatório estabelecido *quantum* pelo dano moral coletivo, deve ser levada em consideração a natureza do bem jurídico tutelado, que em última análise é a vida das pessoas encontradas em situação de trabalho em condições

análogas ao de escravo, ou seja, bem maior a ser preservado, e o grau de culpa dos réus, na medida em que não providenciaram adequadas condições de segurança, higiene e saúde dos obreiros, o que reputo de ser sido corretamente quantificado pelo juízo de primeiro grau de jurisdição.

Ante o exposto, nego provimento ao apelo para, manter o valor da indenização por dano moral coletivo estabelecido pelo juízo a *quo*.

2.3.1.4 Do acordo homologado no processo nº 0000606-06.2018.5.08.0113:

Sustentam os réus, ora recorrentes, que anteriormente firmaram acordo com o autor Ministério Público do Trabalho nos autos do processo ACP nº 0000606-06.2018.5.08.0113 comprometendo-se a pagar o importe de R\$476.273,26 (quatrocentos e setenta e seis mil, duzentos e setenta e três reais vinte e seis centavos), dividido em 24 parcelas mensais. Afirmam que o acordo homologado no processo acima mencionado referia-se ao pagamento de verbas rescisórias, danos morais e obrigações de fazer e não fazer.

Alegam que considerando que no acordo homologado no processo ACP nº 0000606-06.2018.5.08.0113 houve quitação plena e irrevogável das parcelas relacionadas na exordial, dentre as quais se inserem as obrigações de fazer, a presente condenação trata-se de *bis in idem*.

Analisa-se.

A presente Ação Civil Pública, ajuizada em 27/10/2020, é originária de fiscalização realizada no dia 26/10/2020 pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM, composto por auditores fiscais do trabalho, procuradoras do trabalho, procurador da república, polícia federal, defensor público federal, IBAMA e servidores da União, em três frentes de trabalho de garimpo, situado no Igarapé Pau Rosa, coordenadas -5°42'24.00"S, -7°30'13,20"W (primeira frente), -5.672676 S, -57.5066 74 W (segunda frente), 5.692027 S, -57.509649W (terceira frente) - (entrada via Rodovia Transamazônica, coordenadas 5°42'3,70"S, 57°30'36,29"W), figurando como réus Raimunda Oliveira Nunes, Raifran Oliveira Nunes, Emylio Sá de Mendonça, Wilson Ribeiro da Silva e Jacqueline Farias Vieira.

Já no processo Ação Civil Pública nº 0000606-06.2018.5.08.0113, ajuizado em 06/09/2018, figuram como partes: Ministério Público do Trabalho, autor, e Raimunda Oliveira Nunes, Tâmis Daniele Oliveira Tavares, Raifran Oliveira Nunes, Tânis Deise Oliveira Cardoso e Tâmis Denes Oliveira Nunes, réus, havendo celebração de acordo por mera liberalidade nos referidos autos para pagamento de verbas rescisórias, danos morais e obrigações de fazer e não fazer em relação a trabalhadores encontrados em situação de trabalho análogo ao de escravo em outra fiscalização.

Portanto, a presente Ação Civil Pública e a Ação Civil Pública nº 0000606-06.2018.5.08.0113 se originam de situações fáticas diversas, sendo que o acordo celebrado nesta última (homologado em 16/12/2019) se destinou ao pagamento de verbas resilitórias e dano moral aos trabalhadores encontrados em situação de trabalho escravo listados no termo de acordo de id cbff116, os quais por certo não são os mesmos encontrados em situação de trabalho escravo pela fiscalização que originou a presente Ação Civil Pública (ajuizada em 27/10/2020), não havendo que se falar em *bis in idem*.

Ao revés, a existência das duas Ações Cíveis Públicas na realidade apenas demonstram a reiteração por parte dos réus Raimunda Oliveira Nunes e Raifran

Oliveira Nunes, que figuram no polo passivo de ambas ações, da prática ilícita tipificada no art. Art. 149 do CPB.

Destarte, nego provimento ao apelo neste particular.

2.3.2 Do recurso ordinário adesivo interposto pelo autor Ministério Público do Trabalho.

2.3.2.1 Da majoração do valor do dano moral individual:

Pugna o autor em suas razões recursais pela majoração do valor fixado a título de dano moral individual pela sentença de primeiro grau de jurisdição, aduzindo que o valor de R\$-3.000,00 (três mil reais) fixado pelo juízo primevo é insuficiente para reparar o dano sofrido pelos trabalhadores encontrados em situação de trabalho escravo, bem como não coíbe os réus à prática de novos ilícitos. Pugna pela reforma da sentença recorrida para o valor do dano moral individual seja o postulado na peça de ingresso, ou seja, R\$-10.000,00 (dez mil reais) para cada trabalhador prejudicado pelas condições degradantes comprovadas nos autos.

Analiso.

Importa neste ponto destacar que o Tribunal Pleno deste Egrégio Regional, no Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade Cível suscitado por esta Segunda Turma nos autos nº 0000514-08.2020.5.08.0000, declarou a inconstitucionalidade do parágrafo 1º do artigo 223-G da CLT, razão pela qual é inaplicável a tarifação prevista no referido dispositivo legal e seus respectivos incisos.

Apreciando as informações que constam destes autos sobre o pedido de indenização por dano moral individual a fim de verificar se o valor fixado na sentença de conhecimento é adequado, avalio que:

I - os bens jurídicos afetados neste caso são a dignidade da pessoa humana e, indiretamente, a própria vida humana, ambas constitucionalmente tuteladas;

II - a intensidade do sofrimento é algo muito subjetivo, mas é possível presumir que foi, no mínimo, considerável, por se tratar de constatação de trabalho análogo a condição de escravo;

III - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão da reclamada;

IV - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, dado o que consta dos Relatórios de Fiscalização juntados ao processo;

V - o grau de culpa dos réus;

VI - a situação social e econômica dos réus e dos trabalhadores encontrados em situação análoga a de escravo é muito diferente, estando os réus em posição de inegável vantagem quanto a esses aspectos;

Com base nas ponderações acima, entendo que o montante fixado no primeiro grau para a indenização em comento merece reparo, razão pela qual, considerando ainda os princípios da proporcionalidade e razoabilidade e, ao mesmo tempo, cumprir a função pedagógica da cominação, majoro o valor da indenização por dano moral individual no presente caso para R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para cada trabalhador encontrado em situação de trabalho análogo ao de escravo listado sob o id **35277fa**.

Destarte, dou provimento ao apelo do autor Ministério Público do Trabalho neste particular para majorar o valor da indenização por dano moral individual para R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para cada trabalhador encontrado em situação de trabalho análogo ao de escravo listado sob o id **35277fa**.

2.3.2.2 Do pedido de consideração de rescisão indireta dos contratos de trabalho havidos entre os trabalhadores listados no id 35277fa. e os réus.

A sentença recorrida assim decidiu acerca do pedido acima epigrafado:

“O reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho primeiro precisaria de uma análise prévia de reconhecimento de vínculo empregatício, em demanda trabalhista ajuizada individualmente por cada um dos trabalhadores.

Em face das particularidades de cada trabalhador e, especialmente, da comprovada diversidade de conduta adotada pelos réus em relação aos trabalhadores resgatados do Garimpo Pau Rosa, é necessário uma análise pormenorizada e detalhada em relação a cada um deles, especialmente por ser contrária ao princípio da continuidade contratual e análoga à dispensa por justa causa, matéria esta que não é possível aferir no presente caso.

Isso significa que o caso de cada substituído deve ser analisado de forma individual, de acordo com a respectiva situação fática.

No caso dos autos a apreciação pormenorizada de cada resilição envolve juízo individual, particular, pelo que inviável a análise coletiva. Não se trata de réus que encerraram as atividades de garimpo e dispensou todos os trabalhadores em uma mesma oportunidade, por exemplo, tanto que vários desses trabalhadores permaneceram no local e não há notícia do interesse de cada um deles no rompimento do vínculo empregatício.

Apesar da origem comum, diante do exposto fica inviabilizado a análise coletiva do postulado.

Por fim, cabe registrar que não se trata de hipótese de representação, como previsto no artigo 843 da CLT, que tem procedimento diverso, sobretudo porque não provado qualquer impedimento para os empregados comparecerem em juízo, em nome próprio.

Dessa forma, por todo o exposto, julgo improcedente o pedido de rescisão indireta coletiva.”

Inconformado com a decisão do juízo *a quo*, o Ministério Público do Trabalho recorre ordinariamente aduzindo que a exigência de que somente por meio de ações individuais os trabalhadores possam ter direito a uma rescisão, quando estão presentes hipóteses de justa causa patronal, é impedir o acesso ao Judiciário desses trabalhadores. Aduz que a declaração de rescisão indireta não necessita de análise pormenorizada dos contratos individuais de trabalho, o que poderá ser realizado em fase de cumprimento de sentença.

Analiso.

Como visto alhures, a sentença proferida pelo juízo de primeiro grau de jurisdição não apreciou o pedido e nem declarou a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores listados sob o id **35277fa** e os réus, mas mesmo assim julgou improcedente o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho havido entre esses mesmos sujeitos, sob o seguinte fundamento: *“... o reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho primeiro precisaria de uma análise prévia de reconhecimento de vínculo empregatício, em demanda trabalhista ajuizada individualmente por cada um dos trabalhadores. Em face das particularidades de cada trabalhador e, especialmente, da comprovada diversidade de*

conduta adotada pelos réus em relação aos trabalhadores resgatados do Garimpo Pau Rosa, é necessário uma análise pormenorizada e detalhada em relação a cada um deles, especialmente por ser contrária ao princípio da continuidade contratual e análoga à dispensa por justa causa, matéria esta que não é possível aferir no presente caso. Isso significa que o caso de cada substituído deve ser analisado de forma individual, de acordo com a respectiva situação fática. No caso dos autos a apreciação pormenorizada de cada resilição envolve juízo individual, particular, pelo que inviável a análise coletiva. Não se trata de réus que encerraram as atividades de garimpo e dispensou todos os trabalhadores em uma mesma oportunidade, por exemplo, tanto que vários desses trabalhadores permaneceram no local e não há notícia do interesse de cada um deles no rompimento do vínculo empregatício. Apesar da origem comum, diante do exposto fica inviabilizado a análise coletiva do postulado. Por fim, cabe registrar que não se trata de hipótese de representação, como previsto no artigo 843 da CLT, que tem procedimento diverso, sobretudo porque não provado qualquer impedimento para os empregados comparecerem em juízo, em nome próprio. Dessa forma, por todo o exposto, julgo improcedente o pedido de rescisão indireta coletiva.”

As razões de decidir do juízo primevo apontam no sentido de caber a cada um dos trabalhadores acima mencionados ajuizarem ações individuais próprias visando a apreciação dos pedidos de: 1) reconhecimento de existência de vínculo de emprego com os réus, 2) modo de extinção de seus respectivos contratos de emprego, na hipótese desta questão ser julgada procedente, 3) assim como o consequente pagamento de suas verbas rescisórias e contratuais, de acordo com a situação fática de cada um.

Sendo assim, considerando que não há entre as causas de pedir contidas na peça vestibular o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre os trabalhadores encontrados em situação análoga a trabalho escravo e os réus e, por consequência, este pedido não foi apreciado pelo juízo origem, não há como ser declarada em juízo a rescisão indireta do contrato dos referidos trabalhadores, mantém-se a sentença recorrida nesse particular. Negando-se provimento ao apelo.

3. Do prequestionamento:

Diante do que foi proposto e da tese aqui adotada, considero prequestionadas todas as matérias ora discutidas para que surta os efeitos previstos na Súmula nº 297 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho - TST, sendo desnecessária a referência aos dispositivos constitucionais e legais apontados pelas partes no presente apelo, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI I do C. TST.

ANTE O EXPOSTO, não conheço do recurso ordinário interposto pelos réus Raimunda Oliveira Nunes, Raifran Oliveira Nunes, Emylio Sá de Mendonça, Wilson Ribeiro da Silva e Jacqueline Farias Vieira (id da5e9ba) e da peça de contrarrazões a este apelo, interposta pelo autor (MPT), referente a seguinte questão: 1) pedido de existência ou inexistência de relação de emprego entre os demandados e os trabalhadores listados na peça de id 35277fa, porque tal pedido não faz parte dos limites da lide (art. 141 do CPC/2015); não conheço do apelo dos reclamados referentes as seguintes questões: 1) ausência de defesa prévia em processo administrativo, antes

da propositura da ação; 2) desproporcionalidade da pena; 3) ausência de dupla visita pela fiscalização do trabalho; 4) violação de direitos fundamentais dos réus diante da função social da posse e benfeitorias, eis que tratam-se de inovação recursal. Conheço das demais questões suscitadas no recurso ordinário interposto pelos réus Raimunda Oliveira Nunes, Raifran Oliveira Nunes, Emylio Sá de Mendonça, Wilson Ribeiro da Silva e Jacqueline Farias Vieira (id da5e9ba) e na peça de contrarrazão a este apelo, interposta pelo autor (MPT); conheço do recurso ordinário adesivo interposto pelo Ministério Público do Trabalho; rejeito as preliminares suscitadas no apelo dos réus; no mérito, nego provimento ao apelo dos réus e dou provimento em parte ao apelo adesivo interposto pelo autor (Ministério Público do Trabalho da 8ª Região) para, reformando em parte a sentença proferida pelo juízo primevo, majorar o valor da indenização por dano moral individual para o montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) devido a cada trabalhador encontrado em situação análoga ao de escravo listado sob o id 35277fa. Considero prequestionadas todas as matérias discutidas nos referidos apelos, a fim de que surtam os efeitos previstos na Súmula 297 do C. TST. Tudo nos termos da fundamentação. Custas processuais pelos réus majoradas para o valor de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), calculadas sobre o novo valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 1.800.000,00 (um milhão e oitocentos mil reais).

ISTO POSTO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEM ENTE, NÃO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELOS RÉUS RAIMUNDA OLIVEIRA NUNES, RAIFRAN OLIVEIRA NUNES, EMYLIO SÁ DE MENDONÇA, WILSON RIBEIRO DA SILVA E JACQUELINE FARIAS VIEIRA (ID DA5E9BA) E DA PEÇA DE CONTRARRAZÕES A ESTE APELO, INTERPOSTA PELO AUTOR (MPT), REFERENTE A SEGUINTE QUESTÃO: 1) EXISTÊNCIA OU INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE OS DEMANDADOS E OS TRABALHADORES LISTADOS NA PEÇA DE ID 35277FA, PORQUE TAL PEDIDO NÃO FAZ PARTE DOS LIMITES DA LIDE (ART. 141 DO CPC/2015) E NEM TAMPOUCO FOI JULGADO PELO JUÍZO DE ORIGEM; SEM DIVERGÊNCIA, NÃO CONHECER DO APELO DOS RECLAMADOS REFERENTES AS SEGUINTE QUESTÕES: 1) AUSÊNCIA DE DEFESA PRÉVIA EM PROCESSO ADMINISTRATIVO, ANTES DA PROPOSITURA DA AÇÃO; 2) DESPROPORCIONALIDADE DA PENA; 3) AUSÊNCIA DE DUPLA VISITA PELA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO; 4) VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS RÉUS DIANTE DA FUNÇÃO SOCIAL DA POSSE E BENFEITORIAS, EIS QUE TRATAM-SE DE INOVAÇÃO RECURSAL; À UNANIMIDADE, CONHECER DAS DEMAIS QUESTÕES SUSCITADAS NO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELOS RÉUS RAIMUNDA OLIVEIRA NUNES, RAIFRAN OLIVEIRA NUNES, EMYLIO SÁ DE MENDONÇA, WILSON RIBEIRO DA SILVA E JACQUELINE FARIAS VIEIRA (ID

DA5E9BA) E NA PEÇA DE CONTRARRAZÕES A ESTE APELO, INTERPOSTA PELO AUTOR (MPT); UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO INTERPOSTO PELO AUTOR (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO); SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR AS DEMAIS PRELIMINARES SUSCITADAS NO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELOS RÉUS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO APELO DOS RÉUS E DAR PROVIMENTO EM PARTE AO APELO ADESIVO DO AUTOR (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO) PARA, REFORMANDO EM PARTE A SENTENÇA PROFERIDA PELO JUÍZO PRIMEVO, MAJORAR O VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDIVIDUAL PARA O MONTANTE DE R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) DEVIDO A CADA TRABALHADOR ENCONTRADO EM SITUAÇÃO DE TRABALHO ANÁLOGA AO DE ESCRAVO LISTADO SOB O ID 35277fa. CONSIDERA-SE PREQUESTIONADA TODAS AS MATÉRIAS DISCUTIDAS NESTES AUTOS, PARA QUE PRODUZAM OS EFEITOS PREVISTOS NA SÚMULA 297 DO C. TST. TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS PROCESSUAIS PELOS RÉUS MAJORADAS PARA O VALOR DE R\$ 40.000,00 (QUARENTA MIL REAIS), CALCULADAS SOBRE O NOVO VALOR DA CONDENAÇÃO, ORA ARBITRADO EM R\$ 1.800.000,00 (UM MILHÃO E OITOCENTOS MIL REAIS).

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém(PA), 15 de fevereiro de 2023. (Publicado em 23/02/2023)

MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA. Desembargadora Relatora.

EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

A

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL. ATESTADO MÉDICO. LIMITAÇÃO TEMPORAL. INVALIDADE. Cláusula normativa que condiciona a validade dos atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais credenciados ao sindicato obreiro ao número de dias de afastamento do empregado. Limitação temporal arbitrária, pelo que deve ser excluída da cláusula, ante a sua manifesta ilegalidade. (PROCESSO nº 0000434-15.2018.5.08.0000 (AACC); julgado em: 24/04/2023; transitado em julgado em 30/05/2023; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL E NEGOCIAL. PREVISÃO DE DESCONTOS DE TRABALHADORES NÃO ASSOCIADOS. A imposição de cobrança de contribuição assistencial e negocial a empregados não sindicalizados é legítima pois instituída por meio da assembleia de trabalhadores, preservada a liberdade sindical negativa. (PROCESSO nº 0001084-62.2018.5.08.0000 (AACC); julgado em: 24/04/2023; transitado em julgado em 25/05/2023; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

AFFECTIO SOCIETATIS. INEXISTÊNCIA DA SOCIEDADE DE FATO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Apesar de restar incontroversa a intenção inicial das partes de constituir sociedade, não foi o que ocorreu na prática, tendo o reclamante, claramente, laborado como empregado, durante todo o período de prestação de serviços à reclamada. Recurso parcialmente provido. **HORAS EXTRAS. IMPROCEDÊNCIA.** Apesar do reconhecimento do vínculo empregatício, constata-se que o reclamante exercia função de confiança, com poderes de mando e gestão, não estando sujeito ao controle de jornada e limite semanal de 44 horas, conforme exceção prevista no art. 62, II, da CLT. (ACÓRDÃO TRT8/TUR01/ROT 0000471-73.2022.5.08.0009; julgado em: 09/03/2023; publicado em: 14/03/2023; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. I - EMPRESA DE PEQUENO PORTE. ART. 899, §9º, DA CLT. DEPÓSITO RECURSAL. NÃO INTEGRALIDADE. LEI COMPLEMENTAR Nº 123/2006. 1) O §9º do art. 899 da CLT estabelece que a empresa de *pequeno porte* está condicionada à comprovação no disposto no inciso II do art. 3º da Lei Complementar nº 123/2006, que institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Logo, apenas a prova de se tratar de *empresa de pequeno porte*, não beneficia a agravante, a teor dos arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC; 2) O disposto no §7º do art. 99 do CPC trata exclusivamente de *justiça gratuita*, não se aplicando à agravante o pedido para a concessão de novo prazo para complementação do depósito recursal, considerando, inclusive, que foi concedido pelo

Juízo *a quo*, que passou *in albis*. Agravo de instrumento não provido. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./AIRO 0000155-17.2023.5.08.0012; julgado em: 29/08/2023; publicado em: 04/09/2023; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

AGRAVO DE PETIÇÃO. ACORDO JUDICIAL. DESCUMPRIMENTO. PAGAMENTO INTEMPESTIVO. APLICAÇÃO DA CLÁUSULA PENAL ACORDADA. DEVIDA. Por meio do acordo as partes põem fim ao litígio mediante concessões recíprocas, estabelecendo condições e limites. Uma vez homologado em juízo, os termos do acordo, inclusive o modo de seu cumprimento, passam a prevalecer com força de decisão irrecorrível (art. 831 da CLT), competindo ao Juízo observar o cumprimento do que ficou ajustado entre as partes, como forma de solução do conflito, à luz do art. 835 da CLT. Com efeito, o pagamento a destempo das parcelas nos moldes pactuados e homologados pelo juízo da execução deve implicar na incidência da cláusula penal estipulada em acordo, porque vedado ao juízo intervir, impondo repactuação, sob pena de afronta ao princípio da livre disponibilidade do processo pelo credor. Sentença reformada. (PROCESSO nº 0000579-30.2022.5.08.0130 (AP); julgado em: 14/03/2023; publicado em: 21/03/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

AGRAVO DE PETIÇÃO. AFASTAMENTO DA CONDIÇÃO DE POBREZA DO AUTOR, NA ACEPÇÃO LEGAL DO TERMO. NÃO CONFIGURAÇÃO. *In casu*, da análise detida dos autos, verificou-se que não há elementos que corroborem as alegações da demandada de que o empreendimento próprio do autor afastou a presunção de hipossuficiência conferida por lei, o que ensejou a condição suspensiva de exigibilidade das obrigações decorrentes de sua sucumbência, razão pela qual, demonstrada a condição de pobreza do autor, na acepção legal do termo, deve ser mantida a Decisão Primeva que indeferiu o pleito demandado de execução de honorários sucumbenciais em favor dos advogados das reclamadas. Nada a prover. (PROCESSO nº 0000482-82.2020.5.08.0103 (AP); julgado em: 29/08/2023; publicado em: 31/08/2023; Relator: Desembargador do Trabalho ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS SANTOS)

AGRAVO DE PETIÇÃO. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO AO SÓCIOS. POSSIBILIDADE. O deferimento do pedido de recuperação judicial da empresa executada não obsta o prosseguimento da execução, no âmbito da Justiça Trabalho, inclusive para fins de desconsideração de sua personalidade jurídica e redirecionamento aos sócios, cujo patrimônio não está abrangido pelo plano de recuperação judicial. Agravo de petição a que se nega provimento. (PROCESSO nº 0000273-34.2021.5.08.0118 (AP); julgado em: 21/06/2023; publicado em: 23/06/2023; Relator: Desembargador do Trabalho ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS SANTOS)

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE TÍTULO JUDICIAL COLETIVO. CONDENAÇÃO GENÉRICA. CERTIFICAÇÃO JUDICIAL DO DIREITO A ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAUS MÉDIO E MÁXIMO. GRUPOS DE EMPREGADOS PRÉ-DEFINIDOS NO TÍTULO

COLETIVO. EXEQUENTE QUE, REQUERENDO A SATISFAÇÃO DA PRESTAÇÃO DEVIDA, ALEGA FAZER JUS AO GRAU MÁXIMO, APESAR DE NÃO ESTAR INSERIDO EM GRUPO CONTEMPLADO COM ESSA GRADUAÇÃO DE INSALUBRIDADE. POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO EM GRUPO VINCULADO A GRAU MÉDIO. PEDIDO SUBSIDIÁRIO IMPLÍCITO NÃO EXAMINADO. IURA NOVIT IN CURIA. SENTENÇA CITRA PETITA. NULIDADE. BAIXA DO PROCESSO.

Padece de vício insanável, cognoscível de ofício, sentença que, em descompasso com o princípio da congruência, não revela pronunciamento sobre pedido subsidiário implícito, alusivo ao adicional de insalubridade em grau médio, que, imanente à graduação da pretensão executória individual, está compreendido na postulação do exequente, porquanto esta fora formulada com o propósito de obter a satisfação do crédito devido, diretamente emergente do título executivo coletivo, não se exaurindo a prestação jurisdicional com o mero exame e rejeição da alegação concernente ao grau máximo de insalubridade. (ACÓRDÃO TRT 8ª/1ª T/AP 0000005-67.2023.5.08.0131; julgado em: 27/07/2023; publicado em: 02/08/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARY ANNE ACATAUASSU CAMELIER MEDRADO)

AGRAVO DE PETIÇÃO. ILEGITIMIDADE ATIVA. NÃO CONHECIMENTO.

Não se conhece de agravo de petição da empresa executada porque não tem legitimidade para se insurgir contra a inclusão de sócio na demanda, após a desconsideração da personalidade jurídica, cabendo a ele o fazer, pois o único interessado e legitimado à proteção dos seus bens pessoais em caso de execução. Agravo não conhecido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/AP 0000587-16.2021.5.08.0009; julgado em: 27/07/2023; publicado em: 02/08/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

AGRAVO DE PETIÇÃO. INSTAURAÇÃO DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. APLICABILIDADE DA TEORIA MENOR. CUMPRIMENTO DO PROCEDIMENTO PARA INSTAURAÇÃO DO IDPJ.

A associação é uma pessoa jurídica de direito privado, com personalidade legal própria. Os seus diretores são aqueles que possuem competência e autorização para representar a pessoa jurídica. A regra é para que a responsabilidade pelos atos praticados em nome da pessoa jurídica seja suportada por eles. Destaca-se que o entendimento desta Egrégia Turma é no sentido de que a desconsideração da personalidade jurídica independe dos requisitos previstos no artigo 50 do Código Civil, o que não implica em qualquer violação ao princípio da legalidade. Basta o inadimplemento pela associação para que esta Justiça Especializada alcance o patrimônio dos sócios, em razão da aplicação da teoria menor. (PROCESSO TRT 3ª T/ AP 0000834-11.2019.5.08.0124; julgado em: 30/08/2023; publicado em: 01/09/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

AGRAVO DE PETIÇÃO. PEDIDO DE PARCELAMENTO NOS TERMOS DO ART. 916 DO CPC. APLICAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. Aplicável nesta Especializada o art. 916 do CPC, de acordo com o disposto no art. 3º, XXI, da Instrução

Normativa nº 39 do C. TST. É necessário atentar que o citado dispositivo determina a notificação dos exequentes, todavia, não vincula o deferimento do pedido à concordância da parte contrária. O artigo afirma apenas que “o exequente será intimado para manifestar-se sobre o preenchimento dos pressupostos do caput e o juiz decidirá o requerimento em 5 (cinco) dias.” Recurso a que se nega provimento. (PROCESSO nº 0000642-48.2022.5.08.0003 (AP); julgado em: 30/08/2023; publicado em: 31/08/2023; Relator: Desembargador do Trabalho ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS SANTOS)

AGRAVO DE PETIÇÃO. TERCEIRO INTERESSADO. ARREMATACÃO PERFEITA E ACABADA. Restando evidenciado que todo o procedimento para arrematação do bem foi devidamente observado, inclusive no que toca à assinatura do auto correspondente, nos termos do disposto no art. 903 do CPC, conclui-se ter ela se tornado perfeita, acabada e irretroatável Ademais, no presente feito, o arrematante reforçou o desejo pela manutenção da arrematação, motivo pelo qual, diante da ausência de quaisquer vícios, bem como diante da realização dos pagamentos de forma correta, mantém-se a decisão quanto ao indeferimento da proposta apresentada pelo terceiro interessado. Agravo de petição improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T /AP 0000262-27.2015.5.08.0114; julgado em: 27/04/2023; publicado em: 03/05/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ORDINÁRIO. MOTORISTA DE APLICATIVO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A controvérsia diz respeito à competência da Justiça do Trabalho para julgar demanda relacionada ao funcionamento do aplicativo 99 Táxi, sendo que a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, rompendo a antiga ideia de que apenas as lides envolvendo relação de emprego, nos estritos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, seriam dirimidas pela Justiça Laboral. No caso, o demandante, que trabalha como motorista para a 99, alega fraude da contratação e requer o reconhecimento da relação, logo matéria afeta à jurisdição desta Especializada Federal. Agravo interno do trabalho provido. (PROCESSO nº 0000249-71.2023.5.08.0106 Agravo Regimental (RORSum); julgado em: 29/08/2023; publicado em: 01/09/2023; Prolator: Desembargador do Trabalho CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR)

C

CARGO DE CONFIANÇA. ARTIGO 62, II, DA CLT. NÃO CONFIGURAÇÃO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS DEVIDAS. Embora o autor possuísse atribuições representativas de maior grau de responsabilidade na elaboração das escalas do setor de limpeza, tais funções não se mostram suficientes a tornar o autor uma espécie de *alter ego* do empregador ou de empregado detentor de altos poderes de gestão dentro da estrutura da empresa de maneira apta a ser enquadrado na exceção estabelecida no artigo 62, II, da CLT, sendo certo que sua remuneração diferenciada apenas remunerava a maior responsabilidade do cargo. Recurso Ordinário da reclamada conhecido e não provido. (PROCESSO: 0000261-55.2023.5.08.0019; julgado em: 30/08/2023; publicado em: 04/09/2023; Relatora: Juíza do Trabalho Convocada GEORGIA LIMA PITMAN)

D

DIFERENÇAS SALARIAIS. ENGENHEIRO. LEI Nº 4.950/66. ADPF 53 STF (22.03.2022). Comprovado que o recorrente, desde a sua admissão, exercia atividades de engenheiro, bem como que as disposições da Lei nº 4.950-A/66 se aplicam à reclamada, dá-se provimento ao recurso para deferir diferenças salariais com base na Lei n. 4950-A/66, observada a interpretação conforme à Constituição, fixada pelo E STF, com a adoção da técnica de congelamento da base de cálculos dos pisos salariais, a fim de que sejam calculados de acordo como o salário mínimo vigente na data da publicação da ata da sessão de julgamento da ADP 53/PI, ocorrida em 03/03/2022 (Ata nº 3, de 21/02/2022. DJE nº 40, divulgado em 02/03/2022), observado o número total de salários mínimos estipulado para a categoria profissional dele. Aplicação da ADPFs 53 (*leading case*) e 149 do STF. Recurso do reclamante parcialmente provido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/ROT 0000633-26.2022.5.08.0120; julgado em: 29/06/2023; publicado em: 04/07/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

DISPENSA DE EMPREGADO PREVISTA EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA. MEDIAÇÃO PELO C. TST. PROCEDIMENTO DEMISSIONAL REGULAR. LICITUDE. Pelas provas dos autos e análise da questão, é forçoso concluir que não foi constatada qualquer irregularidade que tenha o condão de anular a dispensa da parte autora, na medida em que o procedimento adotado pela reclamada foi transparente e seguiu parâmetros previamente estipulados, inclusive em acordo coletivo nacional, firmado perante o próprio C. TST, pelo que não há o que se falar em ilicitude da dispensa do reclamante. Recurso improvido. (PROCESSO nº 0000096-56.2023.5.08.0003 (RECURSO ORDINÁRIO); julgado em: 29/08/2023; publicado em: 01/09/2023; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

H

HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. DESCUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA. NÃO INCIDÊNCIA DO TEMA 1046. Tendo restado provado que, embora o autor trabalhasse em turnos ininterruptos de revezamento, com previsão em norma coletiva, a jornada nela estabelecida era inobservada, com a costumeira realização de horas extras, em desvirtuamento do pactuado entre as partes, prevalece a jornada prevista pela CF para turnos de revezamento, qual seja, a de seis horas diárias, devendo as excedentes serem remuneradas como extras. Inteligência da Súmula 423 do C. TST. Registra-se não se tratar da análise da validade da norma coletiva pactuada entre as partes, mas do desrespeito ao pactuado pela própria reclamada, razão pela qual a discussão não tem aderência à tese fixada pelo E. STF no Tema 1046. Recurso do reclamante provido neste ponto. (PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000150-34.2020.5.08.0130; julgado em: 20/07/2023; publicado em: 31/07/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

I

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO EM RAZÃO DA GRAVIDADE E REITERAÇÃO DA CONDUTA ILÍCITA E DO PORTE ECONÔMICO DA EMPRESA RECLAMADA, ATENDENDO AOS CRITÉRIOS DO ARTIGO 223-G, CAPUT E § 1º, DA CLT, EM CUMPRIMENTO À DECISÃO PROFERIDA NO JULGAMENTO DAS ADI'S 6.050, 6.090 E 6.082.

1.A gravidade dos fatos relacionados ao assédio moral relatado pela reclamante, na conhecida e repulsiva prática denominada de “gordofobia”, além dos decorrentes de ofensas à trabalhadora com relação à sua competência no desempenho das funções, em condutas que, praticadas por preposto da reclamada, de forma ostensiva durante seu contrato de trabalho, pelo menos até o afastamento da trabalhadora para a realização de perícia pelo órgão previdenciário, com vistas à concessão de auxílio-doença, como relatado pela própria autora, revelam clara ilicitude e devem ser alvo de veemente repulsa pelo Poder Judiciário, ensejando a reparação de ordem moral. 2.Diante dos fatos comprovados nos autos, compreende-se que o arbitramento do *quantum* indenizatório pelo Juízo *a quo*, no valor equivalente a dez salários contratuais da reclamante, mostra-se desproporcional à extensão do dano, em face da gravidade dos fatos relacionados ao assédio moral relatado na inicial e da reiteração da conduta ilícita, de forma ostensiva durante seu contrato de trabalho, pelo menos até seu afastamento por doença, e não está condizente com a capacidade econômica da reclamada, porque extremamente módico, obrigando à revisão do valor, com sua majoração para o total equivalente a 20 (vinte) vezes o salário contratual da ofendida, em observância aos critérios estabelecidos nos incisos I a XII do artigo 223-G da CLT e em cumprimento aos parâmetros estabelecidos no julgamento das ADI's 6.050, 6.069 e 6.082, por se tratar de ofensa de natureza grave, considerando a frequência diária com que eram praticadas as ofensas pelo superior hierárquico da reclamante com relação a sua compleição física, além de outras alegações de fato deduzidas na inicial, consideradas verdadeiras em face da presunção de veracidade decorrente da ausência de defesa da reclamada. Recurso Ordinário da reclamante parcialmente provido. **MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS EM FAVOR DO PATRONO DA AUTORA.** Provido o recurso da reclamante em relação à majoração da indenização por danos morais, ainda que de forma parcial, e provido o recurso quanto à majoração dos honorários sucumbenciais em favor de seu patrono, fixa-se o novo valor no equivalente a 10% sobre o montante da condenação, nos termos do artigo 791-A da CLT e em atenção à jurisprudência dominante da E. 2ª Turma. Recurso Ordinário da reclamante provido em parte. (PROCESSO Nº 0000062-51.2023.5.08.0207 (ROT); julgado em: 23/08/2023; publicado em: 25/08/2023; Relatora: Juíza do Trabalho Convocada GEORGIA LIMA PITMAN)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - NÃO COMPROVAÇÃO. Não comprovada a conduta ilícita perpetrada pela empregadora, não se pode mencionar dano existencial, tornando-se imprescindível inequívoca demonstração do ato danoso e dolo pela empregadora e que a suposta situação tenha maculado a imagem e honra da trabalhadora, o que não ocorreu no presente caso. Recurso improvido. (PROCESSO nº

0000921-05.2021.5.08.0121 (ROT); julgado em: 21/06/2023; publicado em: 23/06/2023; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

J

JORNADA EXAUSTIVA. DANO EXISTENCIAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. A jornada de trabalho cumprida pelo empregado em quase 16 horas por dia, sem folga semanal, mostra-se extenuante, configurando ilícito trabalhista capaz de ensejar reparação por danos morais, porque impõe ao trabalhador dano de ordem moral (*in res ipsa*), em razão do cansaço excessivo e da supressão do convívio com a família, sacrificando ainda o direito ao descanso e ao lazer. Quando o empregador exige uma jornada exaustiva do empregado, comprometendo seu direito ao lazer e ao descanso, há clara extrapolação dos limites de atuação do poder diretivo, decorrente do ato abusivo, que atinge a dignidade do trabalhador e evidencia o nexo causal entre a conduta antijurídica da ré e o dano. Recurso do trabalhador provido. (PROCESSO nº 0000991-09.2022.5.08.0114 – ROT - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009); julgado em: 30/08/2023; publicado em: 01/09/2023; Relator: Desembargador do Trabalho CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR)

JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE NÃO COMPROVADA. REVERSÃO. Não sendo comprovado nos autos que a política de descontos para o atingimento de metas não era incentivado pela chefia da loja e nem a ocorrência de dano ao patrimônio do empregador, resta afastada a configuração de justa causa por ato de improbidade e devida a conversão da demissão para a modalidade sem justa causa, bem como a indenização substitutiva pelo período estável. Apelo provido. **DANO MORAL. IMPUTAÇÃO INDEVIDA DE ATO DE IMPROBIDADE. DEMISSÃO DURANTE PERÍODO GRAVÍDICO. APLICAÇÃO AO CASO CONCRETO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO.** A imputação indevida de prática de ato de improbidade pela empregada durante seu estado gravídico, a qual ensejou sua demissão por justa causa, configura conduta ilícita praticada pela ré, considerando-se ainda, a relevância social da proteção ao nascituro e da maternidade, além da dificuldade de reinserção de mães trabalhadoras no mercado de trabalho em uma comunidade historicamente patriarcal, onde o feminino, por apenas ser feminino, enfrenta vários tipos de discriminações, dentre elas, que somente cabem às mulheres as tarefas de cuidados da família e, que por isso mesmo, tais tarefas atrapalham seu desempenho profissional, aplicando-se, ao caso concreto, as diretrizes traçadas no Protocolo Para Julgamento Com Perspectiva de Gênero, aprovado pela Resolução nº 492, editada pelo Conselho Nacional de Justiça -CNJ em 17.03.2023. O ato ilícito em questão enseja o dever de indenizar à obreira, nos termos do art. 186 do CCB c/c o art. 5º, inciso X da CRFB/88. Apelo provido no particular. (PROCESSO nº 0000593-13.2022.5.08.0001 (ROT); julgado em: 23/08/2023; publicado em: 28/08/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA)

M

MOTORISTA. TRANSPORTE DE LEITE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO. O reclamante atuava como transportador e coletor de leite no processo produtivo essencial da atividade econômica da empresa-reclamada, o que implica no reconhecimento da existência de fraude à legislação trabalhista, quando a reclamada sustenta a existência de contrato de natureza comercial entre as partes. Restando provados os requisitos estabelecidos pelo art. 3º da CLT, há de ser reconhecido o vínculo empregatício entre os envolvidos. Recurso do reclamante provido. (PROCESSO nº 0000729-29.2022.5.08.0124 – ROT RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009); julgado em: 30/08/2023; publicado em: 01/09/2023; Relator: Desembargador do Trabalho CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR)

N

NULIDADE DE CLÁUSULA COLETIVA. ILEGITIMIDADE DO SINDICATO PARA REPRESENTAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. O entendimento atual e pacificado do Colendo TST atesta a invalidade de cláusula normativa que versa sobre interesses difusos, como, por exemplo, a base de cálculo da cota para pessoas reabilitadas ou com deficiência, já que os ente sindicais sequer possuem legitimidade para dispor sobre esses direitos. **DANO MORAL COLETIVO. PRESSUPOSTOS DE EXISTÊNCIA.** O dano moral coletivo pressupõe a violação a direito fundamental que exceda o âmbito individual do ofendido, atingindo a esfera moral da coletividade, e que a repercussão da ofensa seja capaz de suscitar grande sentimento de repulsa coletiva e indignação diante do fato intolerável. Ressalte-se que o direito não tem caráter meramente repressivo, mas também preventivo. No caso em tela, não considero que a empresa reclamada cometeu ato ilícito, pelo que está ausente o dever de indenizar. (ACÓRDÃO TRT8/ TUR01/ROT 0000251-63.2022.5.08.0013; julgado em: 30/03/2023; publicado em: 04/04/2023; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA)

NULIDADE PROCESSUAL. BLOQUEIO CAUTELAR DE BENS AO SE DETERMINAR A INSTAURAÇÃO DO IDPJ. INEXISTÊNCIA. O Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica - IDPJ permite o exercício pleno do direito de defesa antes da apreensão de bens dos sócios (art. 855-A da CLT e arts. 133 a 137 do CPC), sendo possível juridicamente a apreensão cautelar de bens e o bloqueio de valores, conforme as circunstâncias de cada caso concreto. Havendo previsão no ordenamento jurídico e constada que a decisão cautelar é razoável e calcada na contumaz mora de devedores, inexistente nulidade a ser pronunciada. **DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. INCLUSÃO DE TERCEIROS NO POLO PASSIVO. TEORIA MENOR. RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL DE SÓCIOS E DE EMPRESAS DO MESMO GRUPO.** O juízo da execução entendeu pela desconsideração da personalidade jurídica da executada para alcançar a pessoa física do seu sócio em razão da real ausência de bens da executada capazes e suficientes para satisfazer a execução, bem como de outras empresas do mesmo grupo. No processo do trabalho, dada as especificidades da relação obrigacional e a hipossuficiência

do trabalhador frente à empresa, aplica-se a Teoria Menor. Disso resulta que a desconsideração da personalidade jurídica é cabível quando, após realizadas diligências em atos de execução contra o devedor principal, não foram encontrados bens passíveis de penhora que satisfaçam a dívida trabalhista, perseguindo-se o patrimônio de sócios do devedor principal, admitindo-se, inclusive, a desconsideração inversa. Vale lembrar, não se exige a demonstração de abuso ou fraude como pressuposto para decretação da desconsideração da personalidade jurídica, prevista no art. 50 do CC. Agravos dos devedores conhecidos e improvidos. (PROCESSO nº 0000686-55.2018.5.08.0117 - AGRAVO DE PETIÇÃO (1004); julgado em: 12/07/2023; publicado em: 14/07/2023; Relator: Desembargador do Trabalho CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR)

P

PRELIMINAR NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DO RECLAMADO SUSCITADA EM CONTRARRAZÕES PELO RECLAMANTE. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DO DEPÓSITO RECURSAL. AUSÊNCIA DE AUTENTICAÇÃO MECÂNICA/BANCÁRIA DA GUIA DE RECOLHIMENTO. DESERÇÃO CONFIGURADA. Considera-se deserto o recurso quando desacompanhada a guia de recolhimento do depósito recursal do seu efetivo comprovante de pagamento ou autenticação bancária, portanto, não foram observados os ditames da IN 36 do C. TST, conduta essa que inviabiliza comprovar a efetivação de quitação, fato esse que inviabiliza a aferição do cumprimento da sua finalidade legal, ônus que cabia à recorrente. Recurso não conhecido. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000425-12.2022.5.08.0130; julgado em: 29/08/2023; publicado em: 04/09/2023; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

R

RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DE TRAJETO. INDENIZAÇÃO PELO PERÍODO DE ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. DANO MORAL E MATERIAL. AUSÊNCIA DE PROVA DO ACIDENTE SUPOSTAMENTE OCORRIDO. O acidente de trajeto é equiparado a acidente de trabalho apenas para fins previdenciários, a teor do art. 21, IV, “d”, da Lei nº 8.213/91, não ensejando, em regra, o dever de indenizar por parte do empregador. No caso dos autos, o autor sequer se desincumbiu do ônus de provar a ocorrência do acidente de trajeto alegado, não havendo se há falar em indenização, seja por danos materiais, seja por danos morais. Recurso improvido. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000661-45.2022.5.08.0006; julgado em: 29/08/2023; publicado em: 04/09/2023; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. TRABALHO DEGRADANTE. COMPROVAÇÃO. RECLAMANTE LABOROU PARTE DO CONTRATO SEM CONDIÇÕES ADEQUADAS. DEFERIMENTO. Considerando que em parte das fazendas em que o obreiro trabalhou não existiam condições adequadas de higiene e alimentação, com o reclamante realizando suas refeições em locais inadequados

e fazendo suas necessidades fisiológicas no mato, deve ser deferida a indenização por danos morais. Recurso parcialmente provido. (PROCESSO TRT 3ª T./ ROT 0001033-40.2022.5.08.0120; julgado em: 30/08/2023; publicado em: 01/09/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

I - RECURSO ORDINÁRIO. ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA DOS BANCÁRIOS/FINANCIÁRIOS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A instrução probatória demonstrou que a reclamante se ativava no mister de comercialização de maquinetas de cartão de crédito titularizadas pelo segundo reclamado (REDECARD S/A), sem vinculação a quaisquer atividades de natureza bancária ou financeira, eis que não envolviam, direta ou marginalmente, a oferta de serviços e/ou produtos bancários, tais como papéis ou títulos mobiliários, ou mesmo o intermédio de negociações relativas a financiamentos, investimentos, oferecimento de crédito ou aplicação de recursos financeiros. Portanto, improcede o pleito de extensão à recorrente dos direitos, benefícios e vantagens referentes a tais categorias. Sentença mantida. **II - DAS HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO COM REGISTROS VARIÁVEIS. VALIDADE. NÃO APONTAMENTO DE DIFERENÇAS. IMPROCEDÊNCIA.** Havendo registros variáveis de horários de entrada e de saída nos cartões de ponto coligidos aos autos e não tendo sido produzida qualquer prova capaz de infirmá-los, não há que se cogitar da invalidade de tais documentos como meio probante, devendo prevalecer a jornada de trabalho ali consignada, impondo-se a improcedência do pedido de horas extras pleiteadas na exordial, eis que não provada a existência de eventuais diferenças ainda pendentes de pagamento. Sentença mantida. **III - DA INTEGRAÇÃO DAS VERBAS VARIÁVEIS. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO ESPECÍFICA AOS FUNDAMENTOS DA R. SENTENÇA. MANUTENÇÃO.** A r. Sentença debruçou-se extensamente acerca da matéria ora em comento, e assentou entendimento de que remuneração variável paga em contracheques integrou a base de cálculo das parcelas legais, bem como de que seriam devidas diferenças de horas extras em virtude da integração daquela parcela, o que se demonstrou a partir de detida demonstração contábil. Todavia, em seu recurso, a reclamante limitou-se a reafirmar, tão somente, as mesmas alegações apresentadas na sua petição inicial, renovadas por ocasião da sua manifestação à defesa da reclamada. Evidenciada a falta de impugnação específica no referido tópico, consubstanciada pelo fato de que razões recursais apresentadas não apresentaram os motivos determinantes da decisão, inexistindo qualquer alegação ou indicação específica de prova apta a infirmar a conclusão adotada, deve ser mantida a r. Sentença por seus próprios termos, com fulcro no art. 1.010, inc. II e III, do CPC. **IV - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA MÍNIMA.** Havendo sucumbência mínima das partes reclamadas, aplica-se o disposto no artigo 86, parágrafo único, do Código de Processo Civil, não sendo devida as suas condenações em honorários advocatícios. Mantenho. **V - DA RETIFICAÇÃO DOS CÁLCULOS. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. DA DECISÃO DO E. STF. DAS ADIS NºS. 58 E 59 E ADI N. 5867 E 6.021. CONSONÂNCIA. MANUTENÇÃO.** A correção monetária de débitos trabalhistas foi pacificada no âmbito do E. STF, no julgamento das ADC 58 e 59 e ADIs nºs. 5.867 e 6.021, no sentido de que deve ser feita com base no Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré-judicial, e pela taxa Selic, na etapa judicial, eis que mais favoráveis aos trabalhadores,

declarando ser inconstitucional o que dispõe o artigo 879, § 7º, da CLT, que previa a correção dos débitos trabalhistas pela Taxa Referencial (TR). Assim, deve ser aplicado o IPCA-E na fase pré-processual, observada a incidência da TRD acumulada para apurar os juros de mora (artigo 39, caput, da Lei nº. 8.177/91) e, após o ajuizamento da ação, a taxa Selic, sem a incidência cumulativa dos juros de mora previstos no §1º do artigo 39 da lei nº. 8.177/91. *In casu*, os cálculos elaborados pelo juízo encontram-se em total consonância à decisão acima citada, pelo que entendo não merecerem quaisquer reparos. Mantenho. (PROCESSO nº 0000852-42.2022.5.08.0119 (ROT); julgado em: 25/07/2023; publicado em: 03/08/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

RECURSO ORDINÁRIO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO SOB O REGIME DA CLT. TRANSMUDAÇÃO PARA REGIME JURÍDICO ÚNICO ESTATUTÁRIO.

A questão em apreço se refere a servidor público admitido sem concurso público, em 1981, antes do advento da Constituição de 1988, em que pleiteia verbas trabalhistas (FGTS), após a alteração do regime a que estava submetido, sendo, portanto, a Justiça do Trabalho competente para processar e julgar a causa, por força do art. 114, I, da CF/1988. **QUESTÃO PREJUDICIAL SUSCITADA DE OFÍCIO. CONTRATAÇÃO SOB O REGIME DA CLT. ULTERIOR INSTITUIÇÃO DE REGIME JURÍDICO ÚNICO ESTATUTÁRIO. ENCERRAMENTO DO PACTO LABORAL. FGTS. PRESCRIÇÃO BIENAL.** Tendo o reclamante sido contratado sob a égide da CLT, com a ulterior instituição de regime jurídico único estatutário, o seu contrato de trabalho foi encerrado, passando a fluir, a partir de então, o prazo prescricional para requerer os depósitos fundiários não realizados, devendo ser declarada prescrita a sua pretensão neste particular, se transcorrido “in albis” o prazo prescricional de dois anos. Aplicável à espécie o disposto no artigo 7º, XXIX, da CF e o entendimento consubstanciado na Súmula 382 do Colendo TST. (PROCESSO nº 0000150-54.2021.5.08.0209 (ROT); julgado em: 27/06/2023; publicado em: 29/06/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO RECOLHIMENTO DO FGTS. AUSÊNCIA DE DANO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. INDEFERIMENTO. A ausência de depósito do FGTS não ultrapassa a esfera dos direitos patrimoniais do trabalhador. Este fato resta claro, quando verifica-se que o trabalhador ainda está com vínculo de emprego em vigor. No caso dos autos, não há qualquer prova do dano aos direitos da personalidade do obreiro, não havendo falar em presunção. (PROCESSO TRT 3ª T/ ROT 0000282-3.2023.5.08.0209; julgado em: 30/08/2023; publicado em: 01/09/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

RECURSO ORDINÁRIO. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. EXIGÊNCIA DE JUNTADA DE CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO REALIZADOS NO SISTEMA PJE-CALC. PROCESSO SOB O RITO ORDINÁRIO. A Consolidação das Leis Trabalhistas exige pedido certo e determinado, com indicação do valor correspondente, apenas em relação às demandas que tramitam sob o rito sumaríssimo. Desta forma,

tratando-se de processo sob o rito ordinário e tendo o reclamante anexado documento e feito constar no corpo da própria petição inicial a estimativa de valores pretendidos, não há que falar em inépcia do pedido por falta de liquidação, ainda mais porque a Resolução CSJT nº185/2017, que dispõe sobre o uso do PJE na Justiça do Trabalho, estabelece nos §§6º e 7º do artigo 22, que a juntada dos cálculos aos processos deverá ser “obrigatoriamente em PDF e com o arquivo “pje” exportado pelo Pje-Calc”, apenas pelo público interno (magistrados, servidores e peritos), não sendo exigido o mesmo ao público externo (partes e advogados). Recurso provido para considerar regular a petição inicial, determinando o retorno dos autos à MM Vara de origem para o regular processamento da ação, em tudo observados os procedimentos legais. (PROCESSO nº 0000632-22.2023.5.08.0115 (ROT); julgado em: 25/07/2023; publicado em: 03/08/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

RECURSO ORDINÁRIO. PEDIDO DE DESISTÊNCIA APÓS A APRESENTAÇÃO DA CONTESTAÇÃO. A simples inserção da defesa no sistema eletrônico pela reclamada, em 28/04/2021, como se vê no Id 54a0dd4, não é suficiente para a produção de efeitos jurídicos processuais. É que o momento técnico para o recebimento efetivo da defesa é na audiência, após a formulação da primeira proposta de conciliação, conforme previsão do artigo 847, caput, da CLT, o que não ocorreu. Por fim, fundamental ressaltar que a Contestação fica sob sigilo até a ocorrência da audiência, inexistindo prejuízo para a reclamada. (Processo TRT - RO 0000466-25.2020.5.08.0105. jul. 04/08/2021. Rel. Desa Francisca Oliveira Formigosa) (TRT da 8ª Região; Processo: 0000578-51.2021.5.08.0107 ROT; Data: 16/03/2022; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator: FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA) (PROCESSO AGr/ROT nº 0000276-54.2023.5.08.0106; julgado em: 30/08/2023; publicado em: 01/09/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

RECURSO ORDINÁRIO. PRETENSÃO REPARATÓRIA DE DANOS EMERGENTES DE ROUBO (“ASSALTO”). EMPREGADORA ATUANTE EM RAMO EMPRESARIAL VINCULADO À PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE INTERNET. EVENTO FORTUITO EXTERNO EVIDENCIADO. RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA INVIÁVEL. AUSÊNCIA DE SUPORTE PROBATÓRIO SINALIZANDO COMPORTAMENTO DA RECLAMADA PASSÍVEL DE FIGURAR COMO CAUSA DIRETA DOS DANOS ALEGADOS. REQUISITO INDISPENSÁVEL À RESPONSABILIDADE SUBJETIVA NÃO DEMONSTRADO. APELO DESPROVIDO. O roubo (“assalto”) não consubstancia concretização de risco assumido nas atividades próprias de ramo empresarial afetado à prestação de serviços de aplicação e hospedagem na internet, contexto no qual se qualifica como caso fortuito externo, o que não se coaduna com a hipótese de responsabilidade objetiva prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil. Não se desincumbido os reclamantes do ônus de comprovar que a reclamada concorreu, com dolo ou culpa, para a materialização dos danos alegadamente sofridos, a improcedência da pretensão reparatória se impõe. Recurso ordinário desprovido. (ACÓRDÃO TRT 8ª/1ª T/ROT 0000234-08.2023.5.08.0008; julgado em: 10/08/2023; publicado em: 21/08/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARY ANNE ACATAUASSU CAMELIER MEDRADO)

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE PARCERIA. IMPROCEDÊNCIA. Como é cediço, a distribuição do ônus da prova, nas lides em que se discute a existência de relação de emprego, comporta regras, que seguem o princípio da proteção, que rege o Direito do Trabalho, no qual se presume que toda prestação de serviços se dá conforme estabelecido no art. 3º da CLT. No Caso, restou indene de dúvidas que a relação havida entre as partes é de parceria. (PROCESSO TRT 3ª T./ ROT 0001003-02.2022.5.08.0121; julgado em: 30/08/2023; publicado em: 01/09/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. I - RECURSO ORDINÁRIO. DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. LAUDO PERICIAL. No presente caso, fora produzido laudo pericial por *expert* indicado pelo juízo, onde constatou-se que o reclamante, no exercício da função de Operador de Equipamentos e Instalações, estava exposto a combustíveis inflamáveis, incidindo na hipótese o preceituado no artigo 193 da CLT c/c o anexo II da NR-16. Não havendo quaisquer outros elementos aptos a infirmar as conclusões do perito, deve prevalecer o entendimento sentenciante que fundamentou-se no laudo para deferir o pleito de adicional de periculosidade. Sentença mantida. **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. II - RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSALIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. NULIDADE DA DISPENSA IMOTIVADA E REINTEGRAÇÃO. INDEVIDAS.** O laudo pericial médico não consagra a tese do reclamante, uma vez que conclui, de forma inequívoca, que a doença apresentada pelo obreiro não guarda qualquer nexo de causalidade com as funções exercidas na empresa, possuindo natureza degenerativa, do que se infere que a reclamada não incorreu em qualquer ação ou omissão para a deflagração ou agravamento da doença do reclamante. Por conseguinte, não há que se falar em nulidade da dispensa sem justa causa com posterior reintegração ao emprego, com reestabelecimento de benefícios, e tampouco em responsabilização da reclamada com consequente pagamento de indenizações por danos morais e materiais. Sentença mantida. (PROCESSO nº 0000071-33.2021.5.08.0126 (ROT); julgado em: 25/04/2023; publicado em: 02/05/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

RECURSO DO RECLAMADO. I - DA PRELIMINAR DE CERCEAMENTO DE DEFESA PELO INDEFERIMENTO DA PROVA DIGITAL. Sob pena de eventual violação à vida privada do trabalhador, no caso de, em processo trabalhista, serem solicitados dados de geolocalização da parte autora, deve ser afastada a produção desse tipo de prova, principalmente pelo fato de haver outros meios de prova pré-constituída, como cartões de ponto e provas testemunhais, aptos a elucidarem as questões controvertidas a respeito do horário de trabalho da reclamante. Preliminar rejeitada. **II - DA PRELIMINAR DE CERCEAMENTO DE DEFESA PELO INDEFERIMENTO DE PROVA TESTEMUNHAL. NÃO CABIMENTO.** Não há que se falar em cerceamento de direito de defesa quando a parte reclamada não apresenta testemunhas no momento oportuno, ocasionando preclusão no seu direito de produzir a prova em momento posterior. Cerceamento de defesa não configurado. Preliminar rejeitada. **III - DA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA**

NATURAL. O pedido de gratuidade de justiça pode ser formulado a qualquer tempo e grau de jurisdição, presumindo-se, com relação à pessoa natural, a insuficiência, conforme o artigo 99, § 3º, do CPC. O posicionamento do C. TST é no sentido de que a afirmação da reclamante ou de seu patrono é suficiente para se considerar a insuficiência econômica. Preenchidos tais requisitos, correta a concessão do benefício em favor do trabalhador reclamante. Recurso Ordinário do reclamado desprovido. **IV - DA NÃO CONFIGURAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA. ÔNUS DA PROVA ATRIBUÍVEL AO RECLAMADO.** Em atenção ao disposto na Súmula 102, I do TST, a configuração do exercício de função de confiança a que se refere o artigo 224, § 2º, da CLT, depende de prova das reais atribuições do empregado. Por se tratar de fato obstativo do direito da reclamante, ao reclamado incumbe o ônus de comprovar a fidúcia especial, do qual, contudo, não se desincumbiu. Assim, não tendo sido produzida prova de que o reclamante tenha exercido função de confiança ou função contendo fidúcia especial, uma vez comprovada a jornada superior às seis horas previstas no artigo 224 da CLT, é cabível a condenação ao pagamento das horas extras que excedem a jornada, nos limites do pedido. Recurso Ordinário do reclamado desprovido. **RECURSO DO RECLAMANTE. V - DA CLÁUSULA 11ª DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2020. INAPLICABILIDADE.** Sob pena de violação do artigo 7º, XVI, da CF88, em se tratando de bancário não enquadrado no § 2º do artigo 224 da CLT, o salário relativo às horas extraordinárias não pode ser compensado com o valor da gratificação de função, em atenção à Súmula nº 109 do C. TST. Recurso Ordinário do reclamante provido. **VI - DAS HORAS EXTRAS E DO INTERVALO INTRAJORNADA.** Não tendo o reclamado conseguido se desincumbir do seu encargo probatório, nos termos dos artigos 818, II, da CLT, e 373, II, do CPC, pois, diante da invalidade dos cartões de ponto, era seu o ônus de demonstrar a validade da prova documental produzida, o que não o fez a contento, são devidas as horas extras assim como o intervalo intrajornada. Recurso Ordinário do reclamante provido. **VII - DOS REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS NOS SÁBADOS E FERIADOS.** São devidos os reflexos das horas extras nos sábados e feriados por haver previsão expressa na convenção coletiva dos bancários nesse sentido (cláusula 8º, parágrafo 1º). Recurso Ordinário do reclamante provido. **VIII - DA MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE.** Configura-se razoável, diante das circunstâncias do caso concreto, majorar os honorários sucumbenciais em favor do advogado da reclamante, no percentual de 10% sobre o valor da condenação. Recurso Ordinário do reclamante provido. (PROCESSO Nº 0000500-78.2022.5.08.0121 (ROT); julgado em: 30/08/2023; publicado em: 04/09/2023; Relatora: Juíza do Trabalho Convocada GEORGIA LIMA PITMAN)

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. I. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. RESCISÃO INDIRETA. ALTERAÇÃO LESIVA DO CONTRATO DE TRABALHO EM PREJUÍZO AO EMPREGADO. TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO. SÚMULA Nº 43 DO TST. Ainda que haja expressa previsão de transferência no contrato de trabalho do obreiro, porém, não havendo nos autos prova que a mudança da localidade de trabalho do empregado decorreu da real necessidade de serviço da empresa, ou que houve a extinção do estabelecimento da ré onde o trabalhador prestava serviço, considera-se abusiva referida transferência,

eis que ao arrepio do disposto no parágrafo 1º, do art. 469 da CLT c/c o teor da Súmula nº 43, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST. Não há como ser atribuída a livre manifestação de vontade do obreiro quando, no próprio documento de seu pedido de demissão, informar estar coagido (art. 151 do CCB) pelas circunstâncias materiais impostas pela reclamada, vendo-se obrigado a se desligar da empresa, a fim de evitar a efetivação de sua transferência laboral da Capital do Estado do Pará para uma das cidades do interior deste mesmo Estado (Altamira), dado que isto implicará em ônus excessivo para seu filho menor de idade (11 anos de vida), enquanto pessoa com deficiência, síndrome de down (LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015), o qual necessita, e se mantém, em permanente tratamento com múltiplos profissionais de saúde lotados na cidade de Belém-Pa, cuja a alteração desta situação lhe será muito penosa. Portanto, considerando que a determinação da reclamada em transferir o local de trabalho do reclamante não obedeceu o comando legal supracitado, coagindo o trabalhador a pedir demissão, infringiu este empregador o disposto nas alíneas “c” (correr perigo manifesto de mal considerável) e ‘d’ (não cumprir o empregador com as obrigações do contrato), do art. 483 da CLT, impondo-se a conversão do pedido de demissão do reclamante em rescisão indireta de seu pacto laboral. Recurso em parte provido. **II. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. PROCEDÊNCIA PARCIAL DE TODOS OS PEDIDOS FORMULADOS NA INICIAL.** Tendo o autor obtido procedência em relação a todos os pedidos formulados na inicial, ainda que de modo parcial (quanto aos períodos, reflexos sobre verbas resilitórias e valores pleiteados), condena-se a reclamada ao pagamento da parcela de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos advogados do reclamante, com fulcro no artigo 791-A da CLT, não sendo devidos honorários advocatícios sucumbenciais pelo reclamante aos advogados da reclamada. Recurso provido parcialmente. (PROCESSO: 0000677-66.2022.5.08.0016 (ROT); julgado em: 08/08/2023; publicado em: 23/08/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA)

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. I - PRESCRIÇÃO BIENAL.

Observado pelo Juízo de origem a prescrição estabelecida na Lei nº 14.010/2020, que instituiu o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado no período da pandemia do Coronavírus, definindo o prazo limite para suspensão da prescrição como sendo 30/10/2020, fica mantida a sentença, porquanto observadas as regras legais que tratada da questão. Recurso não provido. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000318-49.2023.5.08.0124; julgado em: 29/08/2023; publicado em: 04/09/2023; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. REVELIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Inexistindo qualquer insurgência da parte interessada quanto ao fato do juiz, na audiência realizada junto ao Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania CEJUSC TRT8ª Região, não ter decretado a revelia do segundo reclamado (Sr. FABRÍCIO SIDRIM SANTOS PESSOA) por ausência de juntada aos autos de sua peça de defesa e, posteriormente, ante a inexistência de conciliação entre as partes, ter sido o presente processo encaminhado ao Juiz da Vara do Trabalho competente para julgar o feito, o qual, por sua vez, realizou nova audiência inaugural onde recebeu a

peça de defesa do segundo reclamado, não há que se falar em decretação de revelia do segundo demandado nos termos do art. 844 da CLT c/c o art. 344 do CPC/2015, pois o autor concordou, ainda que tacitamente, com a nova possibilidade deste mesmo réu juntar ao processo peça de contestação. Apelo desprovido. **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. SÓCIO OCULTO. CONFIGURAÇÃO.** Comprovado nos autos que o segundo reclamado atuava com poderes de sócio, contratando, demitindo e pagando salário aos funcionários contratados diretamente pela empresa, primeira reclamada, bem como se autointitulando gestor do negócio jurídico em questão, através de áudios juntados aos autos, os quais são incontroversos, resta configurada sua atuação enquanto sócio oculto da primeira ré, sendo solidária sua responsabilidade para com os valores devidos ao reclamante na presente ação. Apelo do reclamante provido. **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. PERÍODO CONTRATUAL ALÉM DO CONFESSADO PELA PARTE RÉ. ÔNUS DO AUTOR.** Tendo a empresa ré admitido a existência de vínculo de emprego do reclamante apenas em parte do período postulado na exordial, é do obreiro o ônus de provar nos autos sua prestação de trabalho em favor da empresa ré em período anterior ao admitido por esta, nos termos do art. 818, inciso I, da CLT, do qual não se desincumbiu. Apelo improvido. **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. VALOR DO SALÁRIO MENSAL PARTE FIXA. NÃO ANOTAÇÃO NA CTPS DO EMPREGADO. ÔNUS DO EMPREGADOR.** Inexistindo anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social- CTPS do reclamante quanto ao vínculo laboral celebrado com os reclamados, incluindo o valor de sua remuneração mensal (art. 29 da CLT), observa-se que os reclamados não se desincumbiram do ônus de provar nos autos que o obreiro recebia mensalmente quantia inferior àquela informada na peça inicial (art. 818, II, da CLT), motivo pelo qual é devido ao trabalhador pagamento de salários retidos, parte fixa, referente a todo pacto laboral. Apelo provido. **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. VALOR DO SALÁRIO MENSAL PARTE VARIÁVEL. NÃO ANOTAÇÃO NA CTPS DO EMPREGADO. ÔNUS DO EMPREGADOR.** De igual modo, por ser obrigação legal (art. 29 c/c o art. 464 da CLT) do empregador em juntar aos autos documentos que comprovem a composição da remuneração mensal obreira (art. 818, II, da CLT), do qual não se desincumbiu, tem-se que o reclamante faz jus ao pagamento de remuneração mensal composta da parte fixa, no valor de um salário mínimo legal, mais a parte variável, correspondente a média das comissões mensais recebidas incidentes sobre as mercadorias que entregava diariamente nos endereços dos clientes dos réus, no valor de R\$-3.900,00 (três mil e novecentos mensais), motivo pelo qual é devido ao trabalhador pagamento de reflexos da parte salarial variável nas parcelas rescisórias requeridas na exordial. Apelo provido. **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. ÔNUS DA PROVA DOS RECLAMADOS.** Pelo princípio da aptidão da prova, é do empregador o ônus de comprovar nos autos que a empresa ré conta com menos de 20 (vinte) empregados (art. 74 e art. 818, II, ambos da CLT) e, por consequência, que está dispensada de adotar cartões de ponto para seus empregados. Ônus do qual não se desincumbiu, motivo pelo qual, adota-se a jornada de trabalho do reclamante declinada na exordial, a qual extrapola o disposto no inciso XIII do art. 7º da CRFB/88 c/c o art. 71 da CLT, sendo, portanto, julgado procedente o pedido de horas intervalares extras. Apelo autoral provido. **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.**

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. NÃO ANOTAÇÃO NA CTPS DO RECLAMANTE. MAJORAÇÃO. Comprovado nos autos que o autor laborou durante 1 (um) ano em favor da primeira reclamada sem assinatura do contrato de trabalho em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social-CTPS, é devido pagamento de indenização por dano moral, agora majorado para o valor de R\$-5.000,00 (cinco mil reais), pela evidente conduta ilícita praticada por parte de seu empregador, que, ao descumprir o que reza o art. 29 da CLT, suprimiu-lhe direitos adquiridos somente com a anotação contratual no documento competente. Apelo do reclamante provido.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. XINGAMENTOS E AMEAÇAS. ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. MAJORAÇÃO. Os xingamentos e ameaças desferidas pelo empregador ao seu empregado são absolutamente inaceitável, seja pela observância à civilidade, seja enquanto forma de gestão, seja por educação social, configurando assédio moral praticado pelo empregador em desfavor de seu empregado, em evidente abuso do poder diretivo do condutor do negócio jurídico em questão, sendo devido pagamento de indenização por danos morais ao empregado agora majorado para o valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Apelo do reclamante provido.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. TRANSPORTE DE VALORES. ÔNUS DA PROVA DOS RECLAMADOS. Admitido pelo preposto da primeira reclamada, em seu depoimento, que o obreiro realizava entregas de mercadorias aos clientes, recebendo pagamentos por tais entregas e não sendo a primeira ré empresa de transporte de valores, conforme determina a Lei n. 7.102, de 20.06.1983, deve ser deferido ao obreiro pagamento de indenização por danos morais pelo transporte indevido de valores, pois o dano é *in re ipsa*, sendo ofensa de natureza média, nos termos do parágrafo 1º, inciso II, do art. 223-G, da CLT, considerando a decisão proferida nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade - ADIS nºs 6050, 6069, pelo Supremo Tribunal Federal - STF. Apelo provido]. (PROCESSO: 0000623-03.2022.5.08.0016 (ROT); julgado em: 08/08/2023; publicado em: 22/08/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA)

RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO AUTOR. I - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO. FORNECIMENTO DE EPI'S E MULTA PREVISTA NA CCT. 1) Se os Laudos Periciais juntados aos autos demonstram que os substituídos não laboravam expostos a agentes insalubres, fato demonstrado na sentença recorrida, correto o indeferimento da parcela. Recurso não provido; 2) Mantida a sentença quanto ao indeferimento da insalubridade na forma requerida na inicial, não procedem os pedidos dos EPI's nem a multa prevista na CCT. Recurso não provido.

III - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE ASSISTÊNCIA. Mantida a sentença que julgou totalmente improcedente a Ação, prejudicado o exame da matéria.

IV - CUSTAS PROCESSUAIS. ISENÇÃO. Deferida a justiça gratuita ao sindicato autor pelo Juízo *a quo*, falta-lhe interesse de agir se requer a isenção em sede recursal.

RECURSO ADESIVO DO RECLAMADO. I - JUSTIÇA GRATUITA. NÃO COMPROVAÇÃO. 1) Tratando-se de Ação Civil, a questão é regida pelos arts. 18 da Lei nº 7.347/85 e 87, *caput*, do CDC, segundo os quais, respectivamente: - “*Nas ações de que trata esta lei, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de*

advogado, custas e despesas processuais”; - “Art. 87. Nas ações coletivas de que trata este código não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogados, custas e despesas processuais”; 2) Nas Ações coletivas o Sindicato, como substituto processual, não está jungido ao pagamento das despesas processuais. Recurso não provido. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000234-61.2021.5.08.0013; julgado em: 29/08/2023; publicado em: 04/09/2023; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. I - PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL. JUNTADA DE DOCUMENTOS EM FASE RECURSAL.

É incabível a juntada de documentos ao processo em momento posterior ao encerramento da instrução processual, quando não se referem a fatos ocorridos posteriormente à oportunidade legal de juntada de documentos pela parte ou não tenha sido comprovado justo motivo impeditivo de sua apresentação tempestiva. Além disso, para o caso concreto, captura de tela de comentário feito por pessoa estranha à lide em rede social da qual participa e na qual fez a referida postagem não serve a comprovar efetiva amizade íntima entre a autora e a testemunha por ela arrolada, tampouco, necessariamente, comemoração pelo proferimento de sentença favorável à trabalhadora reclamante. Não é aplicável ao caso o artigo 493 do CPC, não havendo, portanto, que se cogitar em cerceamento do direito de defesa da parte. Preliminar rejeitada. **II - PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA.**

Tendo o Juízo singular proferido sentença devidamente fundamentada, eventual erro na análise de determinado fato, como, no caso, de rescisão indireta alegada pela reclamante, não acarreta a nulidade da prestação jurisdicional *a quo*, uma vez que o instrumento processual cabível para a revisão dos fatos controvertidos, com eventual reforma do julgado, é, efetivamente, o Recurso Ordinário, então regularmente interposto pela parte interessada. Preliminar rejeitada. **III - ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA.**

Se a prova produzida nos autos não permite concluir pela prática de assédio moral, muito menos pela prática de ato patronal que pudesse provocar lesão à esfera extrapatrimonial da reclamante, cabível a reforma da sentença, com indeferimento da indenização então julgada procedente pelo Juízo *a quo*. Recurso Ordinário interposto pela reclamada provido no particular.

IV - RESCISÃO INDIRETA NÃO CONFIGURADA. AFASTAMENTO DAS ATIVIDADES. “COMUNICADO DE RESCISÃO INDIRETA”, ALIADO A PROVAS CONSTANTES DE ARQUIVOS DE ÁUDIO, EQUIVALENTE A PEDIDO DE DEMISSÃO.

Na hipótese de descumprimento das obrigações do contrato pelo empregador, a CLT permite que o empregado, ao pleitear a resolução do contrato de trabalho, cesse a prestação de serviços até decisão final do processo (artigo 483, alínea *d*, e § 3º, da CLT). No caso dos autos, contudo, não restou caracterizada falta grave, imputável ao empregador, apta a autorizar a rescisão contratual de forma indireta, inclusive pelo fato de ter sido possível reconhecer que o documento intitulado “comunicado de rescisão indireta”, juntado aos autos, equivale a pedido de demissão por parte da reclamante, haja vista sua real intenção de sair do emprego, inclusive conforme prova produzida por meio de arquivos de áudio juntados ao processo, por meio do

PJe-Mídias. Recurso Ordinário interposto pela reclamada a que se dá provimento. (PROCESSO Nº 0000334-42.2023.5.08.0208 (RORSum); julgado em: 06/09/2023; publicado em: 12/09/2023; Relatora: Juíza do Trabalho Convocada GEORGIA LIMA PITMAN)

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. TRABALHO EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. SÚMULA N. 36 EDITADA PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL *IN RE IPSA*. Considerando o teor dos itens I e II da Súmula nº 36 editada por este Regional e não tendo a reclamada se desincumbido do ônus de provar nos autos que o reclamante laborou em condições dignas (art. 818, inciso II da CLT *c/c* o art. 373, inciso II do CPC), é devido ao obreiro pagamento de indenização por dano moral, nos termos do art. 5º, inciso X da CRF/88. Apelo provido. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INVERSÃO DA SUCUMBÊNCIA.** São devidos pelas reclamadas, em favor dos advogados que patrocinam o autor nesses autos, a parcela de honorários advocatícios, ante a inversão da sucumbência. Apelo também provido, no aspecto. (PROCESSO nº 0001000-53.2022.5.08.0119 (ROT); julgado em: 13/09/2023; publicado em: 14/09/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA)

RELAÇÕES DE CONSUMO. DIREITO DE ARREPENDIMENTO DO CONSUMIDOR. REFLEXO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DE EMPREGADO COMISSIONISTA. De acordo com o artigo 49, do Código de Defesa do Consumidor, o comprador pode desistir do contrato, no prazo de 7 dias a contar de sua assinatura ou do ato de recebimento do produto ou serviço, sempre que a contratação de fornecimento de produtos e serviços ocorrer fora do estabelecimento comercial, especialmente por telefone ou a domicílio. O direito de arrependimento tem sido também admitido quando a compra é realizada em lojas físicas. Na hipótese de arrependimento pelo comprador, o estabelecimento é obrigado a devolver os valores eventualmente pagos, a qualquer título, de imediato, monetariamente atualizados. Assim, diante da inovação legislativa, a transação comercial só se torna perfeita e acabada, após esgotado o prazo de arrependimento do comprador, logo nos casos em que o consumidor desiste da compra e a empresa devolve todos os valores pagos, não se pode exigir que o empregador mantenha o pagamento da comissão. Recurso da reclamada provido no particular. (PROCESSO nº 0000633-56.2022.5.08.0110 – ROT RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009); julgado em: 30/08/2023; publicado em: 01/09/2023; Relator: Desembargador do Trabalho CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR)

RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA. DOENÇA DO TRABALHO. INFECÇÃO POR SARS-COV-2. FALECIMENTO EM RAZÃO DA DOENÇA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A despeito da presunção de que as doenças endêmicas não se enquadram como acidente de trabalho ou doença ocupacional, de acordo com o art. 20, § 1º, da Lei nº 8.213/1991, ela é apenas relativa, sendo afastada pela comprovação de infecção do *de cuius* no decorrer do exercício de suas atividades, que ocasionou o seu óbito, especialmente pela parte final do dispositivo

que destaca “salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”, o que restou provado nos autos, sendo devida a indenização por danos morais. Recurso provido. (PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000842-80.2022.5.08.0124; julgado em: 15/06/2023; publicado em: 21/06/2023; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZYELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

T

TRABALHADOR RURAL. INTERVALO. A NR 31. APLICABILIDADE, POR ANALOGIA, DO DISPOSTO NO ART. 72, DA CLT. A NR 31 que trata sobre a segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária silvicultura, exploração florestal e aquicultura, estabelece a necessidade de pausas para descanso com relação as atividades realizadas de pé e que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, a fim de preservar a saúde do trabalhador. No entanto, tal norma é omissa no tocante ao espaço de tempo que deve haver os interstícios ora analisados, razão pela qual entendo razoável a utilização, por analogia, do disposto no art. 72, da CLT. No caso dos autos, compreendo que a citada norma é aplicável ao reclamante, até mesmo diante do que dispõe o item 31.2.1, pois diante da natureza da atividade praticada (trabalhador florestal), a qual dispense considerável esforço físico, deve ser observada. Recurso do reclamante provido no particular. (Processo 0000962-53.2022.5.08.0115 (ROT); julgado em: 26/04/2023; publicado em: 28/04/2023; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)



NOTICIÁRIO

SECRETARIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - SETIN

Pesquisas de Satisfação dos Usuários Internos e Externos de TIC 2022

Em fevereiro de 2023, a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIN) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) divulgou o resultado de duas pesquisas de satisfação, disponibilizada em 2022: dos usuários internos e dos usuários externos, em relação aos serviços de tecnologia da informação prestados pelo Tribunal.

O objetivo geral da Pesquisa de Satisfação de Tecnologia da Informação foi efetuar um diagnóstico a respeito dos serviços prestados pela SETIN aos jurisdicionados do TRT8, tendo como público-alvo os usuários internos, como magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as), e também externos, como advogados(as), advocacia pública, defensores(as) públicos, membros do Ministério Público e outros. A realização da pesquisa esteve alinhada ao Planejamento Estratégico Institucional (PEI) e às estratégias nacionais do Poder Judiciário.

As pesquisas foram realizadas via formulário on line, com anonimato garantido e possibilidade de envio de uma única resposta por usuário. O questionário avaliou os serviços, os sistemas e a satisfação geral com a área de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal. Os resultados da pesquisa possibilitam direcionar futuras ações preventivas e corretivas, visando ao aperfeiçoamento dos serviços prestados pelo Tribunal.

Pesquisa de Satisfação dos Usuários Internos de TIC - Na pesquisa direcionada aos usuários internos, 339 pessoas responderam, entre magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) do Tribunal, o que representa 22,2% do total de usuários internos. A coleta dessas respostas foi realizada no período de 19 de setembro a 7 de outubro de 2022. De acordo com o resultado apresentado, o índice de satisfação dos usuários internos é de 96,7%.

Pesquisa de Satisfação dos Usuários Externos de TIC - A amostragem da pesquisa teve 85 usuários externos participantes, que representam os jurisdicionados que atuam no TRT8. A coleta das respostas dos usuários externos foi realizada entre os dias 21 de novembro e 2 de dezembro de 2022. De acordo com o resultado apresentado, o índice de satisfação dos usuários externos é de 88,2%.

SEMANA DE BAIXA PROCESSUAL

A Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) promoveu, de 19 a 23 de junho de 2023, a Semana de Baixa Processual, com o mote: *Você já fez, agora é só dar baixa!*

Instituída pela Resolução nº 52/2023, a semana será realizada anualmente, com objetivo de agilizar o trâmite processual e a baixa de processos que tramitam em 1º e 2º Graus, assim como em grau de recurso de revista, nas fases de conhecimento e execução. A ação vai ao encontro da Meta Nacional nº 5, que visa reduzir a taxa de congestionamento líquida, nas fases de conhecimento e execução (exceto execuções fiscais), além de seguir o Plano de Diretrizes da Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) para o período de 2023-2024.

Na manhã de 19/06, a abertura oficial da Semana de Baixa Processual contou com a presença dos desembargadores presidente, Marcus Augusto Losada Maia; vice-

presidente, Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, e corregedora regional, Maria Zuíla Lima Dutra, além de magistrados(as) e servidores(as).

O evento foi realizado no Fórum Trabalhista de Belém, no *hall* da 1ª Vara do Trabalho (VT) de Belém, cuja titular, juíza Amanaci Giannaccini, que também é a diretora da Central de Execução de Mandados de Belém e Ananindeua, deu as boas-vindas e ressaltou a importância da programação.

Na ocasião, o presidente do TRT8, desembargador Marcus Maia, pontuou: “Queremos, com esta semana, melhorar ainda mais a produtividade na resolução dos processos e, com isso, melhorar o reconhecimento dos nossos servidores, nossos magistrados, o que vai impactar na questão orçamentária e questão do número de servidores que vamos conseguir dar posse aqui no Tribunal”.

O secretário-geral da presidência, Rodopiano Rocha da Silva Neto, observou que a Semana de Baixa Processual é uma iniciativa inédita do Tribunal. “A baixa processual é a forma pela qual o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) avalia a produtividade dos tribunais e é o principal critério de avaliação do eixo produtividade. Daí a importância de uma semana específica para que as Varas e as unidades do 2º Grau, Gabinetes, Vice-Presidência, possam se concentrar, pois é uma forma de estimularmos as unidades judiciárias a realizar essa ação na tramitação dos processos”, detalhou.

Liliane Cohen Calixto, secretária da Corregedoria Regional, afirmou que a Semana de Baixa Processual foi criada para coroar o movimento de produtividade do Judiciário e, em relação às unidades que atuam no 1º Grau, foram colocados em evidência os pontos críticos no processo e também foi mostrado como efetuar a baixa dos processos.

Para Fabrício de Figueirêdo Hadad, secretário de Recurso de Revista, o evento representou um relevante momento para a priorização de determinadas rotinas. “No PJe, decidir o processo não encerra a demanda, além do correto lançamento estatístico, o andamento subsequente à decisão é parte relevante e indispensável para o adequado trâmite processual e foram essas as etapas e medidas priorizadas na semana”, pontuou.

No encerramento, em 23/06, a secretária-geral judiciária, Rosângela Maria Fiel Lopes, afirmou que a primeira Semana de Baixa Processual foi um importante passo em direção à redução do tempo do processo nos 1º e 2º Graus. “Segundo os relatórios levantados pelo Sistema Hórus, pela Divisão de Estatística e Ciência de Dados (DIEST), as Varas do Trabalho obtiveram um aumento significativo no número de processos baixados, alcançando as seguintes marcas: 18,1% na fase de conhecimento; 10,6% na fase de execução; 14,8% no número total dos processos baixados. No âmbito do 2º Grau, percebeu-se uma intensa movimentação dos processos em direção ao item de baixa processual. Assim, a Administração do Tribunal avaliou como muito bem sucedida a realização do projeto e pretende inserir no cotidiano de todas as unidades do Regional, como um excelente exemplo de boa prática”, reforçou.

Em virtude dos resultados bem sucedidos, a II Semana de Baixa Processual foi realizada de 25 a 29 de setembro de 2023.

PROJETO JUSTIÇA ITINERANTE

Almeirim

Após cinco anos, o Projeto Justiça Itinerante, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), retornou ao município de Almeirim, no Pará. Com serviços

como tomada de reclamações trabalhistas, notificação dos reclamados e prestação de informações sobre processos em andamento, a Vara do Trabalho (VT) de Monte Dourado/Laranjal do Jari levou o acesso à Justiça aos moradores do município e arredores. A itinerância em Almeirim ocorreu de 19 a 23 de junho de 2023, das 8h às 14h, no Fórum da cidade.

Aproximadamente a 110 km de Monte Dourado, o município de Almeirim possui uma demanda reprimida justamente pela sua localização mais afastada. Segundo relatou a titular da Vara, juíza Dirce Cristina Furtado Nascimento, o deslocamento se dá por transporte alternativo em estrada sem pavimentação, com tempo estimado de 5 horas de viagem. Desde 2018, a localidade não recebia os serviços da Justiça Itinerante, que retornou com o atendimento da população.

Para finalizar, foram realizadas audiências na segunda e última etapa da atividade itinerante, entre 24 e 27/07/2023.

Sudeste do Pará – Breu Branco, Goianésia do Pará e Tailândia

Três cidades do Sudeste paraense e mais 15 interioranas do Estado receberam os serviços da Justiça Itinerante do TRT8 por meio do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Soluções de Disputa da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT).

O projeto levou assistência trabalhista, de forma presencial, aos moradores de Breu Branco, Goianésia do Pará e Tailândia entre os dias 27 e 30 de junho de 2023. Além disso, outros 15 municípios paraenses tiveram acesso aos serviços da Justiça do Trabalho virtualmente, exclusivamente no dia 30 de junho.

O atendimento presencial do CEJUSC Itinerante começou no 27/06, na cidade de Breu Branco. Em seguida, a equipe seguiu para Goianésia do Pará, no dia 28/06, e finalizou no município de Tailândia, onde permaneceu dias 29 e 30/06. O atendimento nas três cidades ocorreu no horário das 8h às 14h, no respectivo Fórum Cível de cada município.

Exclusivamente no dia 30 de junho, foram realizadas atividades da itinerância no formato virtual. O atendimento ocorreu das 8h às 13h por meio do Balcão Virtual, ferramenta do TRT8 que permite ao jurisdicionado o acesso à Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) por meio de videoconferência pelo Google Meet. As cidades contempladas: Abel Figueiredo, Bom Jesus do Tocantins, Brejo Grande do Araguaia, Itupiranga, Nova Ipixuna, Palestina do Pará, São Domingos do Araguaia, São João do Araguaia, Aurora do Pará, Dom Eliseu, Mãe do Rio, Ipixuna do Pará, Ulianópolis, Novo Repartimento e Pacajá.

Para o atendimento virtual, os interessados compareceram às sedes dos cartórios eleitorais que contemplam cada uma das cidades, que foram os Pontos de Inclusão Digital (PIDs), ambiente em que é permitida a realização adequada de atendimentos pelo Balcão Virtual.

A atuação em outras cidades pelo ambiente virtual tem sido um dos destaques das ações itinerantes. “Esses atendimentos durante a itinerância serviram para que, hoje, nós percebêssemos, diante do ponto de inclusão digital, que é algo contínuo, que podemos prestar o atendimento de maneira remota. Acho que a grande revolução que tem nisso é que a pessoa, através da tela de um celular, está no TRT em Belém com tudo o que oferecemos aqui, mesmo estando no Marajó”, destacou o juiz do trabalho substituto Avertano Messias Klautau, coordenador do CEJUSC-Belém.

Em parceria com o INSS, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA), Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ-PA) e Universidade do Estado do Pará, o TRT8 ofereceu à população das cidades e arredores a oportunidade de esclarecer dúvidas trabalhistas e de obter serviços como abono PIS/PASEP, emissão de carteira de trabalho, cadastro nacional de informações sociais, seguro-desemprego, entre outros.

Além da prestação jurisdicional presencial e virtual nas cidades, o CEJUSC Itinerante também realizou audiência pública na cidade de Tucuruí, no dia 26/06, às 19h, no Auditório do Campus XIII da UEPA, com objetivo de divulgar os serviços prestados pela Justiça do Trabalho e firmar parcerias na cidade.

Quatro Bocas e Travessão da Firma - Assurini

A VT de Altamira integrou ação itinerante com outros órgãos do Judiciário no período de 10 a 11 de julho de 2023, na região de Quatro Bocas e Travessão da Firma, localizada no Assurini. Participaram da ação itinerante: TJ-PA, TRE-PA, Ministério Público do Estado do Pará (MPE-PA), Defensoria Pública da União (DPU) e Defensoria Pública do Estado do Pará (DPE-PA).

Segundo a diretora da VT de Altamira, Luciana Macedo de Almeida Carvalho Cunha, a região de difícil acesso foi escolhida para levar os serviços do Poder Judiciário à zona rural da cidade: “Foi extremamente positiva a primeira ação itinerante conjunta da VT de Altamira. Pudemos informar aos trabalhadores seus direitos, os serviços prestados pela VT e nossos contatos, pois eles não sabiam a possibilidade de ter o atendimento virtual”.

Além da diretora da VT de Altamira, Luciana Cunha, a oficiala de justiça avaliadora Soraia Ferreira Ribeiro da Silva participou da ação itinerante. Elas visitaram 120 trabalhadores rurais divulgando os serviços da Justiça Trabalhista e receberam também reclamações trabalhistas.

Vila Taboca

11 a 13/07/2023

A ação itinerante da JT8 retornou à Vila Taboca, no Sudeste do Pará, no período de 11 a 13 de julho de 2023, para prestar, presencialmente, atendimento no distrito, na Subprefeitura da Vila Taboca. A ação colaborou para desconcentrar o atendimento realizado apenas na sede da Vara, em São Félix do Xingu, e buscou ampliar o acesso à Justiça do Trabalho.

Nos dias 19 e 20 de julho de 2023, os juízes do trabalho, Eduardo Ezon Nunes dos Santos Ferraz, titular da VT de São Félix do Xingu, e Avertano Messias Klautau, coordenador do CEJUSC-Belém, presidiram as audiências trabalhistas em Vila Taboca.

Para fortalecer ainda mais a democratização do acesso à Justiça do Trabalho, a VT de São Félix do Xingu contou com uma novidade na itinerância: os jurisdicionados puderam receber atendimento pelo celular. A iniciativa visou atender especialmente os moradores de cidades distantes e que precisam atravessar o rio para chegar até a sede. O atendimento remoto aconteceu pelo aplicativo *WhatsApp*.

04 a 06/10/2023

A VT de São Félix do Xingu retornou ao distrito de Vila Taboca para mais uma atividade da Justiça Itinerante. A ação ocorreu 3 meses após a inauguração do Ponto de

Inclusão Digital (PID) na região, e contou com o reforço do meio digital para abranger ainda mais jurisdicionados. Os atendimentos trabalhistas - tomada de reclamações ou para esclarecimento de dúvidas - aconteceram na Subprefeitura da Vila Taboca, nos dias 4, 5 e 6 de outubro de 2023. Posteriormente, de 25 a 27 de outubro seguinte, aconteceram as audiências.

VT de São Félix do Xingu - Cooperativa na Amazônia Legal

Com início em 17 de julho, o Projeto Justiça Itinerante Cooperativa na Amazônia Legal seguiu até o dia 21 de julho de 2023, na cidade de São Félix do Xingu, na Escola Estadual de Ensino Médio Carmina Gomes, oferecendo serviços de cidadania e resoluções de conflitos com ênfase na área ambiental, previdenciária e trabalhista. O evento resultou de parceria firmada entre o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Conselho da Justiça Federal (CJF), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), em conjunto com diversas instituições, como Exército, Secretaria de Saúde, Prefeitura, TJ-PA, além de TRE-PA e DPE-PA, MTE e MPT.

A cidade de São Félix do Xingu localiza-se na região conhecida como “Terra do Meio”, às margens de encontro dos rios Fresco e Xingu. Na época da inauguração da VT de São Félix do Xingu, em 20 de setembro de 2017, figurava com um dos locais com maior número de casos de trabalhadores em regime análogo à escravidão.

Durante a itinerância de 2023, o TRT8 participou da ação com os juízes: Eduardo Ezon Nunes dos Santos Ferraz, titular da VT de São Félix do Xingu; Avertano Messias Klautau, juiz do trabalho substituto e coordenador do CEJUSC-Belém; e Jônatas dos Santos Andrade, titular da 5ª VT de Macapá e juiz auxiliar da Presidência do CNJ.

O juiz Avertano Klautau explicou que, no projeto, atuando no eixo trabalhista, estiveram: o MTE - carteira digital, soluções vinculadas à carteira de trabalho e seguro-desemprego; a JT8 - esclarecimentos sobre direitos trabalhistas e atermção de reclamações trabalhistas; e o MPT - atuando nas audiências trabalhistas junto à VT de São Félix do Xingu.

O juiz auxiliar da Presidência do CNJ, Jônatas Andrade, afirmou que o Projeto Justiça Itinerante Cooperativa na Amazônia Legal será permanente e deve atender a região da Amazônia Brasileira com serviços do Judiciário e de diversos parceiros: “Esse projeto será um banho de cidadania na nossa Região Amazônica”.

A presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do CNJ, ministra Rosa Weber, acompanhou, no dia 18/07, as ações da itinerância, juntamente com a ministra do STF Cármen Lúcia e a desembargadora Carmen Gonzales, auxiliar da Presidência do STF, que foram recepcionadas pelo presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, e pelo desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, coordenador da Comissão de Justiça Itinerante da JT8.

Durante a visita, a presidente Rosa Weber dialogou com magistrados, defensores públicos, promotores e peritos. A ministra louvou o trabalho dos servidores e destacou o grande esforço e a dedicação no atendimento à população. Em seguida, a comitiva seguiu para a VT de São Félix do Xingu e para o Fórum da Justiça Estadual da cidade, ocasião em que conversou com magistrados e servidores.

Pureza - Na quarta-feira, 19/07, das 14h às 18h, oficina voltada à temática do trabalho decente teve a participação de representantes do TRT8, MPT e MTE. Foi exibido o filme Pureza, do cineasta Renato Barbieri, que conta a história real da luta

de Pureza Lopes Loyola para libertar seu filho de situação de trabalho escravo. O MPT expôs sua atuação no combate ao trabalho escravo.

A Justiça Itinerante Cooperativa na Amazônia Legal possibilitou aos cidadãos o acesso a documentos como certidões de nascimento, casamento e óbito, RG, CPF, Título de Eleitor, CTPS digital, Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), abono salarial e seguro-desemprego, bem como orientação e atendimento judicial na área trabalhista, previdenciária e fundiária (questões relacionadas a terrenos e lotes), além de serviços de saúde, como tratamento dental.

Participam da ação: - pelo Judiciário e Sistema de Justiça: CNJ, CNMP, CSJT, CJF, STJ, TST, TRF-1ª Região, TRT8, TJ-PA, DPU, DPE-PA, MPF, MPT, MPE-PA, OAB-Pará e Associação dos Notários e Registradores do Brasil; - pelo Executivo Federal: AGU, Ministérios da Defesa, da Justiça e Segurança Pública, da Previdência Social, do Trabalho e Emprego, dos Povos Indígenas, da Igualdade Racial, INSS, Ibama, ICMBio, FUNAI, Incra; - pela administração estadual e municipal: Governo do Estado do Pará e Prefeitura de São Félix do Xingu.

Sudeste do Pará - Tucumã e Canaã dos Carajás

Nos dias 25 e 26 de julho de 2023, a cidade de Tucumã, localizada na região Sudeste do Estado do Pará recebeu o Projeto Justiça Itinerante do TRT8.

No Fórum Desembargador João Gualberto Alves de Campos houve audiências trabalhistas e a população pôde tirar dúvidas sobre direitos trabalhistas, como: carteira de trabalho, férias, décimo terceiro salário, seguro-desemprego, horas extras, FGTS, salário retido, entre outros.

Em 27 de julho de 2023, magistrado e servidores da JT8 atenderam na cidade de Canaã dos Carajás, no Fórum Desembargador Cláudio Augusto Montalvão das Neves.

Participaram do projeto pelo Balcão Virtual, em parceria com a Justiça Eleitoral do Pará, exclusivamente no dia 27 de julho, das 8h às 13h, as cidades de Curionópolis, Eldorado dos Carajás, Bannach, Conceição do Araguaia, Cumarú do Norte, Floresta do Araguaia, Pau d'Arco, Santa Maria das Barreiras, Água Azul do Norte, Santana do Araguaia, Rio Maria, Sapucaia, Piçarra e Tucumã.

Chaves e Afuá - Ilha do Marajó

Promover a Justiça Social e garantir os direitos dos trabalhadores em meio à diversidade e extensão da Amazônia brasileira é um dever do TRT8. No período de 21 a 24 de agosto de 2023, a Justiça Itinerante desembarcou nas cidades de Chaves e Afuá, na Ilha do Marajó, para oferecer atendimento trabalhista à população local.

Segundo o Instituto Brasileiro Geografia e Estatística (IBGE), as cidades de Chaves e Afuá possuem, juntas, cerca de 64 mil habitantes. Por ser uma área populosa e distante dos grandes centros de serviços oferecidos pelo TRT8, é de fundamental importância que ações como a itinerância sejam realizadas para garantir o acesso constitucional dos cidadãos à Justiça do Trabalho.

Os serviços da itinerância alcançaram diretamente cidadãos das duas cidades que desejassem realizar uma reclamação trabalhista ou tirar dúvidas sobre questões do mundo do trabalho, como férias, FGTS, salário retido ou inferior ao mínimo, ou décimo terceiro, por exemplo.

Em Chaves, dia 21/08, o atendimento aconteceu no Fórum da Comarca da cidade, das 8h às 14h; e, em Afuá, dias 22 a 24/08, na Secretaria Municipal de Assistência Social (SEMAS), também das 8h e 14h.

Premiação do Concurso de Redação e Desenho

No dia 24 de agosto de 2023, ocorreu a premiação do Concurso de Redação e Desenho realizado no município de Afuá, na Ilha do Marajó, e organizado pela Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estimulo à Aprendizagem do TRT8. A cerimônia ocorreu no Fórum da cidade e, dentre os prêmios, o livro “Constituição em miúdos”, que traz a Constituição brasileira voltada para o público infanto-juvenil.

O juiz do trabalho substituto Jayme Polachini Neto, em atuação na 3ª VT de Macapá, comentou sobre o evento, que ocorreu durante as ações da Justiça Itinerante no local: “Excelente experiência. Oportunidade de aproximar a Justiça do Trabalho dos cidadãos de Chaves e Afuá e de conhecer as peculiaridades da região”.

Gurupá - Ilha do Marajó

Os serviços da Justiça Itinerante do TRT8 fizeram a primeira visita de 2023 ao município de Gurupá, no Marajó, entre os dias 28 de agosto e 1º de setembro, no Fórum do município, para oferecer os serviços de tomada de reclamações trabalhistas e notificação dos reclamados, consulta de processos trabalhistas e retirada de dúvidas relacionadas à carteira de trabalho, salário inferior ao mínimo, horas extras, férias, décimo terceiro, FGTS, entre outros.

Sobre os empecilhos de aproximação da Justiça do Trabalho com essa localidade, a titular da VT de Monte Dourado/Laranjal do Jari, juíza Dirce Cristina Furtado Nascimento, reiterou: “A itinerância se faz necessária pois não ocorre desde 2019 e há uma demanda reprimida na localidade. Pretendemos tornar a Vara do Trabalho Monte Dourado/Laranjal do Jari mais acessível à população, diminuindo as dificuldades de acesso ao Poder Judiciário, seja por aspectos geográficos ou econômicos, possibilitando a ampla prestação jurisdicional e a efetivação da cidadania”.

As audiências de resolução dos processos trabalhistas iniciados durante a primeira fase estavam previstas para os dias 20 e 28/11/2023.

A itinerância cumpre o papel social da Justiça do Trabalho de democratizar o acesso à Justiça como também de divulgar todos os serviços prestados pela instituição para que os jurisdicionados conheçam melhor os seus direitos e saibam quando devem procurar o órgão.

Amapá - Pedra Branca, Serra do Navio e Porto Grande

De 25 a 28 de setembro de 2023, a JT8 realizou ações itinerantes em três cidades do Amapá. Moradores de Pedra Branca (25 e 26/09), Serra do Navio (25 e 26/09) e Porto Grande (27 e 28/09) receberam serviços trabalhistas e ações de combate ao trabalho infantil durante toda a semana. Situadas na região central do Estado, as três cidades possuem, juntas, mais de 45 mil habitantes, sendo Porto Grande o 5º município mais populoso do Amapá.

O atendimento prestado pela JT8 contou com a parceria do INSS, que levou uma equipe de servidores para tratar, também, sobre questões previdenciárias. A tomada de reclamações aconteceu no Superfácil das respectivas cidades, no horário das 8h às 14h.

“É fundamental que o Poder Judiciário esteja próximo aos jurisdicionados, recebendo demandas de trabalhadores e empregadores, acolhendo com sensibilidade as pessoas que têm problemas a resolver e tratando adequadamente os conflitos, que são naturais no âmbito das relações de trabalho”, ressaltou o juiz do trabalho substituto Douglas Pinheiro Bezerra, que atua na 1ª VT de Macapá.

Além da tomada de reclamações trabalhistas, as cidades de Pedra Branca e Porto Grande receberam ações de conscientização, por meio de palestras sobre o trabalho infantil e escravo em escolas estaduais das cidades, contando, ainda, com a exibição do filme *Pureza*.

“ Fizemos um trabalho de conscientização das populações locais sobre os temas do trabalho infantil, contrato de aprendizagem e combate ao trabalho em condições análogas à escravidão, tão caros à realidade amazônica”, concluiu o magistrado.

Porto de Moz

Um ano após a última ação itinerante na cidade, a JT8 retornou a Porto de Moz, no Sudoeste paraense. A atividade, executada pela VT de Altamira, aconteceu de 26 a 29 de setembro de 2023, na Câmara Municipal de Porto de Moz, com os seguintes serviços disponíveis: tomada de reclamações, orientação e esclarecimento de dúvidas sobre questões trabalhistas como salários, rescisão contratual, horas extras, assinatura de carteira de trabalho, dentre outros.

O retorno à cidade acontece após itinerância inédita de muito sucesso, realizada em setembro de 2022, em que se destacaram: a efetivação de audiências em dois processos que estavam em tramitação na Vara de Altamira desde 2021, com ganho de causa para dois trabalhadores, no valor de R\$-30 mil; 15 audiências de reclamações trabalhistas, sendo 2 proferidas com baixas de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); e 10 acordos.

Desta vez, para a segunda atividade itinerante na cidade, a titular da VT de Altamira, juíza Elinay Almeida Ferreira, retornou com muitas expectativas positivas. “Ano passado foi a primeira vez que a Justiça do Trabalho chegou em Porto de Moz e, na primeira fase, tivemos pessoas à procura de serviços não só para o ajuizamento de reclamações trabalhistas mas também de outras questões, principalmente ligadas ao INSS”, contou.

A formação de parcerias para a abrangência de mais serviços em um único lugar tem sido frequente nas itinerâncias do TRT8. Na segunda etapa da atividade itinerante em Porto de Moz, quando foram realizadas as audiências, houve a presença do Tribunal Regional Eleitoral do Pará, Defensoria Pública do Estado do Pará e Defensoria Pública da União.

Jacundá

Aproximadamente 114 km de estrada separam as cidades de Jacundá e Marabá, localizadas no Sudeste paraense. Pela distância, muitos trabalhadores e trabalhadoras não possuem condições de ir até Marabá para resolver problemas de origem trabalhista. Por isso, é de fundamental importância que a JT8 vá até o encontro do jurisdicionado e garanta o acesso constitucional à Justiça.

Com demanda represada, Jacundá recebeu, de 3 a 6 de outubro de 2023, serviços da Justiça Itinerante, no Foro Cível da cidade, das 8h às 13h. Nessa primeira etapa, foram

colhidas as reclamações trabalhistas, com o deslocamento da equipe da Distribuição do Foro de Marabá para a cidade de Jacundá, com previsão de audiências presenciais em 27 de outubro.

Amapá - Tartarugalzinho e Calçoene

Em parceria com o INSS e Ministério do Trabalho e Emprego no Pará e Amapá, o TRT8 promoveu, de 23 a 27 de outubro de 2023, uma semana repleta de serviços trabalhistas e conscientização aos moradores das cidades de Tartarugalzinho e Calçoene, no Amapá, nas unidades Superfácil de cada município. Na ação: tomada de reclamações, audiências e atividades do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 em escolas municipais.

Ao levar os serviços prestados pela Justiça do Trabalho aos lugares mais remotos dos Estados do Pará e do Amapá, a itinerância do TRT8 garante a concretização e a universalização do acesso à Justiça.

Nos dois dias de itinerância em Tartarugalzinho, 23 e 24/10, pela parte da tarde, alunos(as) e professores(as) da Escola Estadual Reisalina Ferreira Tomaz participaram de atividades do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8.

Polo econômico importante, a cidade de Calçoene possui forte presença da atividade de mineração, no distrito do Lourenço, e também da atividade pesqueira. A itinerância no município ocorreu de 25 a 27/10. Foram realizadas audiências trabalhistas no dia 25/10, na sede da Defensoria Pública de Calçoene.

O Programa de Combate ao Trabalho Infantil também esteve presente na itinerância em Calçoene, mais especificamente na Comunidade do Carnot, em 26/10, ocasião em que foi oferecido atendimento trabalhista aos moradores, além de programação na Escola Municipal Professor Geovan Pinheiro dos Santos, em parceria com a Secretaria Municipal de Ação Social do município de Calçoene.

TRABALHO INFANTIL

JOVENS APRENDIZES

A Comissão Regional de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) recebeu os novos Jovens Aprendizes do TRT8, na tarde do dia 20 de junho de 2023, na sala multiuso da Divisão da Infância e Adolescência (DINFA).

O ingresso oficial dos adolescentes no TRT8 aconteceu no dia 1º de agosto de 2023. Foram 9 os selecionados, todos afilhados do Projeto Padrinho-Cidadão, que foram recebidos pela juíza Vanilza de Souza Malcher, vice-coordenadora da Comissão, que conversou sobre a importância do momento e da oportunidade. A reunião contou com a presença da funcionária da Rede Nacional de Aprendizagem, Promoção Social e Integração (RENAPSI), empresa que finalizou os trâmites das contratações para conferência de documentação dos jovens aprendizes.

A juíza Vanilza Malcher reiterou a importância das ações do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem destinada aos aprendizes: “Essa é a plenitude do nosso Projeto Padrinho-Cidadão. Nossa Comissão do Tribunal

tem dado demonstrações muito claras do nosso objetivo, que não é apenas dizer não ao trabalho infantil, mas também dizer sim à aprendizagem, dar um sim motivador aos nossos jovens porque é muito fácil você dizer que o jovem não tem que trabalhar e não pode trabalhar antes da idade que a legislação permite, mas lhe entregar uma oportunidade de desenvolvimento é a maior dificuldade. Agora a gente demonstra mais uma vez a razão e a importância da existência da nossa Comissão”.

PROJETO JUDICIÁRIO FRATERO

Parceria TRT8 e SEAMA

O dia 22 de junho de 2023 foi marcado pela entrega de doações à gestora sub-regional da Comissão no Estado do Amapá, a juíza Núbia Soraya da Silva Guedes, constantes de revistas em quadrinhos, livros infantis, brinquedos e material escolar (lápiz de cor, cadernos, tinta guache etc.). Todo o material arrecadado foi entregue na Escola Estadual Duque de Caxias, na comunidade de Clevelândia do Norte, distrito da zona rural de Oiapoque.

A ação decorreu da 1ª Semana do Judiciário Fraterno realizada em Macapá e também contou com o apoio da professora Cristiane Nunes, coordenadora do Núcleo de Prática Jurídica e do Projeto “Zoar não é legal e tem efeito criminal”.

2ª SEMANA DO JUDICIÁRIO FRATERO - MOSQUEIRO

A 2ª edição da Semana do Judiciário Fraterno na Ilha de Mosqueiro (distrito de Belém) aconteceu de 3 a 7 de julho de 2023, incluindo diversas ações como cursos, palestras, rodas de conversa e atividades lúdicas com crianças. A ação foi realizada pela Comissão Regional de Combate ao Trabalho Infantil e de Estimulo à Aprendizagem do TRT8, em parceria com a Prefeitura de Belém, por meio da Agência Distrital de Mosqueiro, tendo como público-alvo a comunidade da Ilha do Mosqueiro, principalmente mulheres, crianças, jovens e adolescentes.

As atividades foram realizadas nos seguintes locais: Agência Distrital de Mosqueiro - Vila; Espaço Beija-flor - Vila; Solar das Artes - Praça Matriz; Colônia de Pescadores da Baía do Sol; e Quadra de Esporte do Chapéu Virado. O evento teve a participação do personagem e mascote Supercatavento. “O Supercatavento tem sido um diferencial em nossas ações, especialmente no diálogo com as crianças, que o recebem com muita alegria, acreditando realmente nos superpoderes que nosso super-herói lhes transmitem a cada evento. Em Mosqueiro, as crianças participantes também entenderam que uma parte do poder é delas: brincar, sonhar, estudar, viver e desenvolver-se, e que a outra deve ser garantida pela família, pela sociedade e pelo Estado brasileiro”, destacou a juíza Vanilza Malcher.

Na tarde da segunda-feira, 03/07, a abertura oficial do evento teve a exibição do Vídeo Institucional - JT 80 anos, seguida da palestra “O Projeto Judiciário Fraterno e a proteção da infância”, proferida pela juíza Vanilza Malcher. Concomitantemente, o Supercatavento realizou atividades lúdicas com crianças, culminando com sua apresentação ao público que estava assistindo à palestra.

Entre os dias 03 e 07/07 foram ofertados os seguintes cursos: - Confeção de Bijouias (Parceria SENAR) - Instrutor: SENAR - Público-alvo: 15 mulheres da

comunidade; - Curso de panificação: bolos e doces (Parceria SENAR) - Instrutora: Adriana Araújo - Público-alvo: 20 mulheres da comunidade; - Curso básico de informática (2 Turmas) - Instrutor: Alberto Allan da Silva Rodrigue, servidor do TRT8 - Público-alvo: 20 adolescentes e jovens da comunidade, por turma.

No dia 04/07, das 8h30 às 10h, o padrinho-cidadão e conselheiro tutelar Walcirley Alcântara proferiu a palestra “A importância do Programa Jovem Aprendiz na erradicação do trabalho infantil”, destinada aos participantes da turma de Informática da manhã. O voluntário também mediu, pela tarde, das 16h30 às 17h30, a Roda de Conversa “Planos para o futuro e seu protagonismo”, destinada a jovens da comunidade (turma de informática manhã e tarde, além de outros).

Das 9h às 10h30, o Supercatavento comandou atividades lúdicas com crianças na Colônia de Pescadores da Baía do Sol.

No dia 05/07, das 14h às 14h30, foi proferida palestra sobre a “A importância do Programa Jovem Aprendiz na erradicação do trabalho infantil”, feita pelo padrinho-cidadão Fábio Augusto Nobre de Menezes, destinada aos participantes da turma de Informática da tarde.

No dia seguinte (06/07), das 16h30 às 17h30, houve Torneio de Pênaltis, com o árbitro Dewson Freitas, na quadra de esporte do Chapéu Virado, com a participação de crianças, adolescentes, jovens e mulheres da comunidade.

O último dia de atividades (07/07), das 9h às 10h30, contou com uma Roda de Conversa “A valorização da mulher na sociedade e no mercado de trabalho”, mediada pela juíza Léa Helena Pessoa dos Santos Sarmiento, destinada às mulheres da comunidade, alunas das turmas de Panificação e Biojoias.

Uma exposição da produção dos Cursos de panificação e biojoias e certificação dos alunos dos três cursos marcou o encerramento da 2ª Semana do Judiciário Fraternal na Ilha de Mosqueiro.

OFICINA DE INFORMÁTICA

Durante os dias 10 a 14 de julho de 2023, a Comissão Regional de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 realizou mais uma edição da Oficina de Informática.

Com 52 participantes, o curso foi uma continuidade para aqueles que estudaram o nível básico de informática. O Projeto Judiciário Fraternal já havia realizado o nível básico em outras edições, inclusive na ação realizada no período de 03 a 07/07, na Ilha de Mosqueiro. Além dos jovens, também participaram, mães e avós.

A vice-coordenadora da Comissão, juíza Vanilza Malcher, contou que o principal objetivo do Projeto Judiciário Fraternal não é apenas levar capacitação para crianças e adolescentes, mas também para mães e avós, cuja principal finalidade é realizar ações para afastar o risco de trabalho infantil e garantir que os jovens busquem aprendizado e um futuro melhor, além de auxiliar as mulheres, mães e responsáveis em sua capacitação para o mercado de trabalho em busca de valorização profissional e de renda. O Projeto Judiciário Fraternal realiza, continuamente, ações durante o ano.

SEMANA NACIONAL DE APRENDIZAGEM

Entre os dias 28 de agosto e 1º de setembro de 2023, a Justiça do Trabalho em todo o país empenhou-se na realização da Semana Nacional de Aprendizagem. A iniciativa teve como objetivo central estimular a inserção de jovens no mercado de trabalho por meio do Programa Jovem Aprendiz.

Desde 2016, a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 alinha-se à Semana Nacional de Aprendizagem, promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Segundo a desembargadora Zuíla Dutra, o objetivo maior da Semana Nacional de Aprendizagem é “concentrar ações que promovam o pleno desenvolvimento de adolescentes e jovens, como também despertar no empresariado e em todos os dirigentes de instituições a necessidade de valorizar e aplicar a Lei da Aprendizagem”.

As atividades do TRT8 em alusão à Semana, realizadas na DINFA, contaram com a participação de alunos indicados por padrinhos e madrinhas do Projeto Padrinho-Cidadão, alunos das Escolas Waldemar Ribeiro e Florestan Fernandes, além de filhos dos empregados de empresas terceirizadas do TRT8, como a seguir:

28/08 a 01/09 - Curso Básico de Informática - Instrutor: servidor Alberto Allan da Silva Rodrigues, chefe da DINFA.

29 e 31/08 - Estudo dirigido da Cartilha “50 Perguntas e Respostas”, editada pela Comissão Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TST/CSJT - Orientadores: um professor da turma e uma estagiária da DINFA.

31/08 - Oficina Artesanal Pedagógica para confecção do catavento de 5 pontas coloridas (símbolo mundial de luta contra o trabalho infantil) - Instrutora: madrinha-cidadã Márcia Alves - Local: Unidade Pedagógica Florestan Fernandes - Parque Verde, pela manhã e tarde.

Palestras: 30/08 - “Construindo uma carreira de sucesso: da entrevista à promoção” - Palestrante: socióloga Márcia Fanjas da Paixão. 31/08 - “Carteira Profissional Digital e Carteira de Vacinação” - Instrutor: padrinho-cidadão Walcley Alcântara. 01/09 - “Ser Jovem Aprendiz - A Importância do Programa da Aprendizagem para a erradicação do trabalho infantil” - Instrutora: assistente social Juliana Nunes Leal. 01/09 - “A Aprendizagem como caminho seguro para ingresso no mercado de trabalho” - Palestrante: desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra.

1ª SEMANA DO JUDICIÁRIO FRATERNAL - SANTARÉM

Aprendizado, palestras inspiradoras e cursos enriquecedores marcaram a 1ª Semana do Projeto Judiciário Fraternal na cidade de Santarém, de 4 a 6 de setembro de 2023. Destinado a alunos, mães, professores, técnicos e acadêmicos universitários, o projeto promoveu atividades na Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental Drª Maria Amália Queiroz de Souza e no Auditório do Ministério Público do Estado do Pará.

O evento foi promovido pela Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 e contou com o apoio e a colaboração do Ministério Público do Trabalho, Ministério Público do Estado do Pará, Secretaria da Educação do

Estado do Pará, Universidade ULBRA de Santarém, Prefeitura Municipal de Santarém, Secretaria Municipal do Trabalho de Santarém, OAB-Santarém, Comissão Municipal de Defesa da Criança e do Adolescente e da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental Dra. Maria Amália Queiroz de Souza.

A corregedora regional, desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, comentou sobre a importância da ação: “Nesta semana conseguimos beneficiar mais de 600 pessoas por meio de cursos de capacitação para mulheres, crianças e adolescentes, além de atividades culturais e dos muitos pedidos que recebemos para realizar outros eventos da espécie, o que atesta a relevância do projeto para a sociedade. Por essas razões, levar o Judiciário Fraternal para a minha terra natal foi uma experiência simplesmente inolvidável!”.

Além do objetivo de ajudar as crianças, o projeto também visa incluir o proposto pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 5, que trata da igualdade de gênero e empoderamento feminino. Sobre esses objetivos, a magistrada reiterou: “Penso que esse objetivo dificilmente será alcançado até 2030, mas se nos unirmos com esse propósito, como estamos fazendo com o Judiciário Fraternal, estaremos dando um passo gigante para essa mudança. De março de 2022 até setembro de 2023, já beneficiamos 13.771 pessoas com este projeto. Por tudo isso, sempre que eu falo com uma mulher que vive em situação de vulnerabilidade social, eu digo, com base na minha experiência: ‘Por mais difícil que seja a sua situação de vida, acredite que dentro de você existe uma força capaz de enfrentar todos os desafios que a vida e a sociedade lhe impõem. Confie na sua capacidade, enfrente tudo e todos com garra e confiança. Comece fazendo o que é possível, com determinação, sem parar, e quando perceber estará realizando o que parecia impossível. O seu espírito de luta será o melhor exemplo para contagiar os seus filhos, para que acreditem e construam um futuro digno’”.

A programação contou com rodas de conversa sobre “*Bullying* e violência na escola” e “Participação da mulher na sociedade e no mercado de trabalho”; palestras sobre “Os desafios da luta contra o trabalho infantil após a pandemia”, “Saúde mental na adolescência”, “Aprendendo sobre cibercrimes”; “Ser Jovem Aprendiz – A importância do Programa da Aprendizagem para a erradicação do trabalho infantil” e “Prevenção de afogamento e acidentes domésticos”; cursos de bolo artesanal e de informática básica, com entrega de certificados; e apresentações musicais dos alunos do Instituto Maestro Wilson Fonseca e do Coral do Projeto “Transformar Vidas”.

A juíza Giovanna Corrêa Morgado Dourado, titular da 2ª VT de Santarém, que organizou a Semana do Judiciário Fraternal, comemorou: “A 1ª Semana do Judiciário Fraternal em Santarém foi sensacional! Juntou crianças, jovens e mulheres de diversas regiões para ouvir palestras sobre diversos temas ligados à infância, à adolescência e às mulheres. No curso de bolos artesanais, participaram 20 mulheres. No ciclo de palestras, reuniram-se ao longo dos 3 dias de evento mais de 600 pessoas. Superou todas as expectativas, pois prendeu a atenção dos participantes, emocionou, e o mais importante, plantou a semente da busca por um futuro melhor para aquelas crianças e adolescentes”.

CAMPANHA DO CÍRIO 2023

Lançamento oficial

A Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 procedeu ao lançamento oficial da Campanha do Círio 2023 durante a visita

da Imagem Peregrina de Nossa Senhora de Nazaré ao TRT8, na manhã do dia 12 de setembro de 2023, no Auditório Aloysio da Costa Chaves.

Como em anos anteriores, a Comissão cria uma súplica, que, em 2023, foi a seguinte: “Maria que o sinal de esperança que anuncias seja de vida plena e de paz a crianças e adolescentes”.

A Campanha do Círio 2023 contou com a parceria da Diretoria do Círio de Nazaré, Arquidiocese de Belém, diversas instituições, entidades, empresas e sociedade em geral, além do apoio dos padrinhos-cidadãos e voluntários da Comissão.

Na ocasião, a coordenadora da Comissão, desembargadora Maria Zuíla Dutra, observou: “Este ano iremos trabalhar três vertentes: o trabalho infantil e o poder de transformar essa realidade a partir do protagonismo individual e coletivo; o estímulo à produção de hortaliças nas escolas e nas comunidades, como forma de contribuir para segurança alimentar de crianças e adolescentes; e a difusão da prática de economia solidária para contribuir ao estabelecimento de relações sociais, econômicas e ambientais mais justas e sustentáveis”.

A campanha do Círio 2023 tem como objetivo adquirir *kits* de hortaliças que serão montados e doados para 150 escolas e comunidades de Belém e Ananindeua. A iniciativa de 2023 voltou-se à sustentabilidade, economia solidária e segurança alimentar. A ideia é envolver as escolas parceiras do programa para estimular a criação de hortas e também oferecer oficinas voltadas para a segurança alimentar.

Parcerias

Na tarde do dia 12 de setembro de 2023, a Comissão promoveu reunião com professores(as) e diretores(as) de escolas públicas de nível fundamental e médio de Belém, visando estabelecer uma rede de apoio e de parcerias importantes.

No Brasil, 1/3 da população está vivendo em situação de insegurança alimentar, e 10% não têm o que comer. Por isso, a Campanha do Círio 2023 do TRT8 tem como uma das suas vertentes o estímulo à produção de hortaliças nas escolas e comunidades, sendo uma forma de contribuir com a segurança alimentar de crianças e adolescentes. A prática desta atividade dentro das escolas foi uma das pautas principais do encontro, nas instalações da DINFA.

A reunião também pautou a possibilidade de realizar oficinas de confecção de cataventos dentro das escolas, para que sejam levados às ruas de Belém e Ananindeua a partir da sexta-feira que antecede o Círio. Segundo a vice-coordenadora da Comissão, juíza Vanilza Malcher, a ideia foi produzir 20 mil cataventos: “Nós pretendemos continuar as oficinas de catavento, do ‘anel dos cinco superpoderes’, que estaremos transmitindo aos alunos durante toda a quadra nazarena”.

O encontro foi o momento também para a apresentação da primeira edição da Romaria da Acessibilidade, promovida pelo Núcleo ACESSAR (Núcleo Amazônico de Acessibilidade, Inclusão e Tecnologia), da Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA). A Comissão Regional firmou parceria com o projeto, representado pela professora Andréa Miranda, coordenadora do ACESSAR. A Romaria da Acessibilidade está programada para o dia 21 de outubro, com diversos pontos de apoio espalhados pelo percurso.

Doação de banners e lonas

No dia 25 de setembro de 2023, a Secretaria de Comunicação Social (SECOM8) realizou a doação de 53 *banners* e 26 lonas para projeto solidário de combate ao trabalho

infantil. Os *banners* e lonas doados, totalizando quase 200m², foram reutilizados na confecção de bolsas recicláveis que compuseram os *kits* de hortaliças distribuídos durante a Campanha do Círio 2023.

Parceria AMATRA8

A manhã de 29 de setembro de 2023 começou de maneira diferente, colorida e alegre para as magistradas que integram a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8). Elas participaram da oficina de construção do anel do catavento de 5 pontas, símbolo mundial da luta contra o trabalho infantil.

As magistradas Maria Valquíria Norat Coelho, Maria Zuíla Lima Dutra, Vanilza de Souza Malcher, Amanaci Giannaccini, Léa Helena Pessôa dos Santos Sarmento, Natasha Schneider, Amanda Cristhian Miléo Gomes Mendonça, Roberta de Oliveira Santos, Dirce Cristina Furtado Nascimento, Erika Moreira Bechara, Alessandra Maria Pereira Cruz Marques e Ádria Lena Furtado Braga participaram da oficina para produção de 600 cataventos, do total de 20 mil previstos para distribuição nas romarias do Círio 2023.

Segundo a coordenadora da Campanha do Círio 2023, desembargadora Maria Zuíla Dutra: “É um sentimento de orgulho e muita emoção ver as colegas envolvidas nesta luta porque nós precisamos nos unir para formar uma consciência coletiva que nos leva a acabar com o trabalho infantil, pois não é possível conviver com essa realidade que tira a vida plena de crianças e adolescentes”.

A presidente da AMATRA8, juíza Roberta Santos, pontuou: “A AMATRA8 é parceira há vários anos e sempre colabora com a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, especialmente na Campanha do Círio. Nós usamos a criatividade para buscar várias formas de contribuir. E a ideia foi envolver os magistrados e as magistradas neste ato de solidariedade, na confecção deste símbolo, que é o catavento. Estamos neste momento de descontração, de leveza, e o clima está bom, a energia está ótima e isso mostra o quanto a campanha que a nossa comissão realiza aqui no TRT8 transcende, ela realmente é uma campanha de amor, solidariedade, que olha pelo outro, em especial pelas nossas crianças e adolescentes”.

05/10 - Círio Estudantil

As atividades prosseguiram no dia 5 de outubro de 2023, quando foi realizado o Círio Estudantil em escolas dos bairros da Condor, Jurunas e em outros bairros de Belém e Ananindeua.

06/10 - Procissão Rodoviária

Na manhã de 6 de outubro de 2023 aconteceu a primeira das 14 romarias da quadra nazarena. O traslado da imagem de Nossa Senhora de Nazaré saiu da Basílica Santuário e percorreu ruas e avenidas da cidade, com destino a Ananindeua.

Aproveitando a grande concentração de pessoas, a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estimulo à Aprendizagem do TRT8 participou da procissão distribuindo o anel de catavento de cinco pontas coloridas, que é o símbolo mundial da luta contra o trabalho infantil.

Ao longo de todo trajeto, o presidente do Regional, desembargador Marcus Maia, acompanhado da desembargadora Zuíla Dutra e da juíza Vanilza Malcher, realizaram paradas estratégicas em vários pontos do percurso para deixar uma mensagem de alerta

e ressaltar a importância de se erradicar o trabalho infantil. “A Comissão de Combate ao Trabalho Infantil vem realizando um trabalho fantástico, não só na luta em proteção aos jovens e crianças, mas também levando o nome do Tribunal como uma ação afirmativa para toda sociedade paraense. Essa é minha primeira oportunidade à frente do Tribunal, vivendo toda essa emoção do Círio. Sou paraense e católico, então, realmente a emoção é muito grande”, relatou, emocionado, o presidente do Tribunal.

Para a desembargadora Zuíla Dutra “o envolvimento de 130 escolas e comunidades na ação da Campanha Círio de Nazaré do TRT8 na romaria é uma demonstração inequívoca da credibilidade que adquirimos em 10 anos de luta contra o trabalho infantil”.

Antes de seguir até Ananindeua, a procissão passou pela UNAMA, onde houve parada estratégica para descanso das pessoas que organizam o deslocamento. Foram efetivadas 81 paradas com o apoio dos voluntários, professores e padrinhos cidadãos.

A juíza Vanilza Malcher falou sobre a preparação para concretizar as ações durante as procissões: “Desde agosto estamos em processo de oficinas, preparando nossos voluntários e os professores das escolas públicas parcerias, estamos na produção de hortas porque queremos estimular a alimentação saudável, então é uma campanha construída coletivamente com a comunidade escolar e com as comunidades de bairros. Além disso, temos parceria com a Universidade da Amazônia e com o Fórum Protagonismo Amazônica, na pessoa do professor Arroyo, que está também trabalhando o tema da economia solidária, então são três vieses que tratamos na Campanha do Círio 2023, que tendem a se estender além da quinzena da quadra nazarena”.

06/10 - Auto do Círio

Em 2023, a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil foi convidada para participar do Auto do Círio e marcou presença com o Supercatavento, brandindo a bandeira do “Brasil sem Trabalho Infantil”, e também com um pelotão homenageando diversos movimentos sociais.

A juíza Vanilza Malcher celebrou: “Nós tivemos o reconhecimento do nosso trabalho no Auto do Círio, que homenageou os Mártires da Amazônia, e a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil da 8ª Região foi uma das homenageadas como um dos mártires da Amazônia. Somos muito gratos a esse reconhecimento”.

07/10 - Trasladação

Jovens, afilhados, padrinhos, voluntários, servidores e magistrados do TRT8 participaram da Trasladação da imagem de Nossa Senhora de Nazaré na procissão do dia 7 de outubro de 2023, que saiu do Colégio Gentil até a Catedral da Sé. O evento que antecede o Círio, contou com a energia de fé e solidariedade que juntou a todos os presentes em caminhada com a Padroeira da Amazônia pelo combate e erradicação ao trabalho infantil.

O pelotão do TRT8 saiu por volta de 17h de frente do Clube do Remo com centenas de pessoas.

Um dos elementos divulgado foi o catavento colorido de cinco pontas, símbolo mundial da luta contra o trabalho infantil e item muito utilizado na festa mariana como brinquedo de entretenimento das crianças. “Como gesto concreto iremos fomentar a prática da solidariedade, estimular o consumo consciente e

promoção de ações que visam combater a fome e a insegurança alimentar”, pontuou a juíza Vanilza Malcher.

Para a desembargadora Zuíla Dutra, embora seja o 9º ano de atividade no Círio, a emoção é única “porque a cada ano nós percebemos que há um aumento de pessoas que se envolvem nesta luta, que começam a ver com outro olhar o trabalho de crianças e adolescentes, começam a perceber o prejuízo que causa não somente à infância, mas a toda sociedade, então, isso, para nós, é muito gratificante porque essa é a razão da nossa luta: formar uma massa coletiva em defesa da infância e da adolescência”.

O presidente do TRT8, desembargador Marcus Losada Maia, acompanhou o pelotão e afirmou que o trabalho realizado pelo Tribunal é referência nacional: “A integração do TRT8 com toda a Campanha do Círio de Nazaré é sobretudo que a gente continue estimulando a sociedade de uma maneira geral para que seja necessário combater o trabalho infantil. A campanha é grande, tem que participar e apoiar. A Comissão, coordenada pela desembargadora Zuíla, é referência nacional e a gente precisa estimular esse debate”.

08/10 - Círio

No domingo do Círio, 8 de outubro de 2023, voluntários, padrinhos e afilhados distribuíram 20 mil ventarolas da Campanha ao longo da Avenida Nazaré.

14/10 - Romaria da Acessibilidade (8h) e Romaria da Juventude (16h)

No sábado, 14 de outubro de 2023, pela manhã, a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem participou da Romaria da Acessibilidade; e, pela tarde, da Romaria da Juventude.

15/10 - Círio das Crianças

No domingo, 15 de outubro de 2023, a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil participou da Romaria das Crianças, a partir das 7 horas, com saída da Basílica Santuário.

1º ENCONTRO DE MULHERES FRATERNAS E PROTAGONISTAS DO PARÁ

Cerca de 250 mulheres (mães, filhas, avós e madrinhas) dos bairros de Belém (Jurunas, Benguí, Tapanã, distrito de Mosqueiro) e de Ananindeua participaram do 1º Encontro de Mulheres Fraternas e Protagonistas do Pará, no sábado, dia 23 de setembro de 2023, no *campus* BR da Universidade da Amazônia (UNAMA).

O encontro integrou as atividades da Campanha do Círio 2023 do TRT8, organizado pela Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, em parceria com a UNAMA, Rede Andorinhas de Economia Solidária e Fórum pelo Protagonismo Amazônida.

Na programação foram proferidas as palestras: “Segurança alimentar, um dos desafios na luta contra o trabalho infantil”, pela desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra; “O que é Economia Solidária?” pelo professor João Cláudio Arroyo; e “Segurança alimentar”, por Emmely Belize de Souza Pereira.

As atividades prosseguiram com 7 oficinas concomitantes: horta suspensa (Lenir Trevisan), moda (André Filipe D' Aquino Horácio e Arthur de Lima Pinto), Economia Solidária (Prof. João Cláudio Arroyo), reciclagem (Cláudio Barros), aproveitando integral de alimentos (Raul Moreira), arranjos com plantas ornamentais (Walcirley Alcântara) e anéis de catavento (Márcia Alves, com o apoio do Supercatavento).

O encontro contou, ainda, com a participação da cantora Lia Sophia, que falou sobre o protagonismo da mulher na música: “Eu sou uma agente de transformação na sociedade. Minha música, minha paixão, minha arte inspira meninas que querem aprender a dançar, tocar um instrumento e a cantar. Isso me deixa muito feliz”. Ao final, todos os presentes dançaram brega e carimbó, com a energia contagiante da cantora.

O sentimento de todo o público que participou do encontro foi de alegria, aprendizado e gratidão por uma manhã especial que reuniu mulheres, chefes de família, que precisam de forças para combater o trabalho infantil.

DIVERSIDADE

DIA INTERNACIONAL DO ORGULHO LGBTQIAPN+

Em alusão ao Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+, celebrado em 28 de junho, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio do Subcomitê de Diversidade, promoveu vasta programação, no período de 26 até 30 de junho de 2023, como a seguir:

- *Wallpaper* colorindo as telas dos computadores do Regional (26 a 30/06);
- Curso Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas LGBTQIAPN+, ministrado pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), de forma virtual (a partir de 26/06);
- Hasteamento da bandeira do movimento LGBTQIAPN+ (28/06);
- Iluminação especial da fachada do Tribunal com as cores do arco-íris (28/06);
- Termo de Cooperação (28/06).

Desde 2022, o Tribunal vem intensificando suas ações com o intuito de garantir mais inclusão na sociedade. Assim, entre as iniciativas já colocadas em prática, o Tribunal realizou o cadastro de currículos de pessoas LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência, para encaminhá-las ao mercado de trabalho. Ainda em 2022, o Regional realizou o Webinário “A Diversidade no Mundo do Trabalho: Orgulho LGBTQIAPN+, desafios e ações”.

Hasteamento da bandeira do movimento LGBTQIAPN+

Conquistas de direitos e visibilidade à população LGBTQIAPN+ foram o norte da programação organizada pelo TRT8 na manhã de 28/06, dia em que se celebra internacionalmente o Orgulho LGBTQIAPN+.

A cerimônia de hasteamento das bandeiras oficiais alocadas em frente ao prédio-sede do TRT8 contou com a presença de magistrados, magistradas, servidores e servidoras do Tribunal, autoridades convidadas, representantes de movimentos sociais, além de transeuntes que passavam em frente ao Tribunal e prestigiaram a ação em homenagem à data.

Colocada em destaque pelo segundo ano consecutivo, a bandeira do Movimento LGBTQIAPN+ foi hasteada pela *miss* internacional Queen Brazil, Isabella Santorinne,

e pelo analista judiciário do TRT8, Thales Guerreiro Mendonça Cunha, que integra o Subcomitê da Diversidade.

O coordenador do Subcomitê da Diversidade do TRT8, desembargador Antonio Oldemar Coêlho dos Santos, afirmou que o objetivo do Subcomitê é manter essa ação afirmativa do Tribunal dentro do seu programa institucional de valorização das populações fragilizadas socialmente: “Hoje, Dia do Orgulho LGBTQIAPN+, fizemos a programação para dizer que o TRT8 tem o compromisso com essa parcela da sociedade, seja no campo profissional, seja no institucional, seja no campo do respeito à diversidade, dos direitos fundamentais da pessoa, do respeito à dignidade da pessoa humana. É assim a política de manutenção do nosso programa”.

Termo de Cooperação

No final da manhã de 28/06, representantes do TRT8 e da Universidade da Amazônia (UNAMA) assinaram Termo de Cooperação Técnica que visa capacitar a população trans e pessoas com deficiência em curso ofertado pela instituição universitária no campo da gastronomia.

A reitora da UNAMA, Betânia Fidalgo, explicou que, a partir da assinatura do Termo de Cooperação, será possível, ainda no 2º semestre, beneficiar pessoas com o ingresso ao ensino superior e, em seguida, no mercado de trabalho. “Nós estamos muito felizes pela parceria exitosa com o TRT8, que é um trabalho inovador, de qualificação para a gastronomia, que é uma vocação que nossa cidade, nosso Estado, tem, e incluir pessoas LGBTQIAPN+ e também pessoas com deficiência. Então, tenho certeza que será um curso exitoso, que será o marco inicial, porque vamos também trabalhar com outros cursos. Já estamos dialogando com o TRT8 para que a gente possa fazer a qualificação e essas pessoas tenham inserção no mercado de trabalho com qualidade e dignidade, esse é um ponto fundamental da parceria de hoje”, observou.

Para o presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, o compromisso da parceria com uma universidade com expertise no talento e no mercado local é um acordo histórico, primeiro por ser celebrado no dia 28 de junho, alusivo ao Orgulho LGBTQIAPN+. “Para nós, é importante afirmar o nosso respeito e possibilitar que a gente saia para fora da nossa instituição, que a gente consiga pular os muros da Justiça e a gente consiga atingir essa população, que fica à margem da sociedade. A gente vai possibilitar que essa população tenha capacitação, que depois consiga mercado de trabalho e, sobretudo, mantê-los trabalhando, que é mais importante ainda”, concluiu o presidente.

CURSO DE AUXILIAR DE COZINHA

O Edital destinado ao processo seletivo para o Curso de Auxiliar de Cozinha, ofertado pela UNAMA, em parceria com o TRT8, foi publicado no dia 20 de julho de 2023, no Portal do Tribunal.

Referido edital integra o Termo de Cooperação firmado pelo TRT8, UNAMA e Fundação Instituto para o Desenvolvimento da Amazônia - FIDESA, fruto de um projeto em que também faz parte o Ministério Público do Trabalho da 8ª Região (MPT8), com objetivo de profissionalizar 20 pessoas, com idade superior a 18 anos, que pertençam ao segmento LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade social.

Durante as atividades do curso, a intenção é qualificar profissionais para aplicar técnicas de preparo e conservação de alimentos, utilizando conhecimentos sobre matérias primas, princípios físico-químicos dos alimentos, processamento térmico, sua higiene e forma de embalar.

O curso será realizado no formato presencial no *campus* Alcindo Cacela da UNAMA, no turno da tarde, com carga horária de 240 horas, distribuídas em 12 disciplinas. As aulas iniciaram no dia 5 de setembro de 2023.

Reunião

No âmbito da promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, o TRT8 tomou uma iniciativa notável: convidou representantes de estabelecimentos do setor de alimentação da Região Metropolitana de Belém (RMB) para reunião que visou à formação de parcerias. O encontro ocorreu no dia 10 de agosto de 2023, no Fórum Trabalhista de Belém.

Marcada pela apresentação do Projeto Diversidade e Empregabilidade, a ocasião reuniu representantes de restaurantes, bares e lanchonetes da RMB; da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes no Pará; e da Secretaria Estadual de Igualdade Racial e Direitos Humanos. A colaboração entre entidades externas e o TRT8 estabelece as bases concretas do projeto, assegurando o seu objetivo central de inclusão no mercado de trabalho.

Segundo a presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes no Pará, Isabela Lima, a iniciativa aproxima a Justiça do Trabalho do setor empregador com diálogo e comunicação.

Ao destacar o compromisso e a importância da parceria, o presidente do TRT8, desembargador Marcus Maia, enfatizou que o projeto não termina apenas na qualificação desses profissionais: “Nós esperamos colocá-los no mercado de trabalho porque, tão importante quanto qualificar, é arranjar oportunidade, incluir e permitir o acesso para que esse grupo de pessoas possa efetivamente trabalhar”.

O coordenador do Subcomitê da Diversidade do TRT8, desembargador Antonio Oldemar, também destacou a importância da parceria firmada com as empresas para o sucesso social ainda maior do projeto: “A ideia é a inserção social, daí o porquê de nós convidarmos as empresas a serem parceiras conosco nesse projeto”.

A demanda pelo Curso de Auxiliar de Cozinha superou as expectativas, com um número de inscrições quatro vezes maior do que o número de vagas oferecidas. Isso demonstra a ânsia pela qualificação e oportunidades de emprego em um ambiente inclusivo. A colaboração com a Universidade da Amazônia foi fundamental para o resultado. “Quando a UNAMA foi convidada, ela abraçou a causa para além do que estávamos esperando para esse segmento. Estamos aguardando os novos alunos certos de que a qualificação que os discentes irão receber será extremamente útil aos futuros colaboradores das empresas”, comemorou Cláudia Doce, assessora jurídica da UNAMA.

A representante da Secretaria Estadual de Igualdade Racial e Direitos Humanos, Edilza Fontes, elogiou o projeto: “É um projeto muito bem pensado para a inclusão social a partir de um corte muito rico que se chama ‘trabalho’. Faço votos para que o projeto se amplie”.

Resultado

Após as etapas de inscrições e entrevistas, o TRT8 tornou público, no dia 25 de agosto de 2023, o nome dos 20 participantes selecionados para compor a turma especial do Curso de Auxiliar de Cozinha.

Resultado final, em ordem alfabética: Alexandre Souza Valente, Amanda Borrvalho Carneiro, Carlos Fabricio Nascimento do Rosário, Evelyn Muniz da Silva, Geovana da Silveira Corrêa, Ivan Luiz da Costa, Jodielson Vieira de Oliveira, Leonam Mescouto Oliveira, Luiz Carlos Barbosa Simões, Maria Eliane Carvalho Aguiar, Melissa Lorranny Silva, Nayla Siqueira da Silva, Nilson Maia da Silva, Noah Gabriel Gomes da Costa Aracati, Osvaldo Souza Barreto, Raimundo Nonato dos Santos Santa Brigida, Samantha Assunção Marinho, Shariza Pereira de Souza, Vanessa Novaes e Wenderson Paes.

Aula Inaugural

Aberto oficialmente no dia 5 de setembro de 2023, na UNAMA, o Curso de Auxiliar de Cozinha contou com palestra sobre a importância da diversidade no mundo do trabalho.

As 20 pessoas selecionadas para formar a primeira turma também participaram das atividades realizadas antes da aula inaugural, com a leitura do juramento de compromisso e, logo em seguida, receberam a dólma, a jaqueta utilizada pelos chefes de cozinha.

Com o título “Diversidade e empregabilidade: trazendo a riqueza de um mundo plural para sua empresa”, a palestra destacou a cultura de inclusão e equidade nas organizações. Segundo a psicóloga Aline Beckmann Menezes, que ministrou a aula inaugural, o projeto é relevante para toda a sociedade, e não apenas para o público diretamente atingido: “Favorecer a empregabilidade do público LGBTQIAPN+ e de PcDs é não só uma forma de gerar oportunidades a esses indivíduos, mas também de proporcionar à sociedade como um todo os benefícios de ter esses indivíduos contribuindo com a construção desses espaços.

Na ocasião, a reitora da UNAMA, Betânia Fidalgo, compartilhou a alegria de poder celebrar o momento com o TRT8: “Queria externar a felicidade da Universidade da Amazônia estar em parceria com o TRT da 8ª Região, que contribui tanto com a história dos direitos humanos do nosso Estado, da Região, da Amazônia como um todo. Ainda mais num curso para capacitar 20 pessoas que desenvolverão técnicas, habilidades e competências do mundo da gastronomia, gastronomia amazônica e paraense, que despontam enormemente”. Em complementação, mencionou que o curso irá não só capacitar as pessoas, mas trazer acolhimento e afeto. “A comunidade LGBTQIA+ precisa que a sociedade os inclua e as inclua. Que a gente possa desenvolver um outro olhar muito mais dedicado à compreensão que nós precisamos e devemos, enquanto Universidade, enquanto Tribunal, dar todo reconhecimento para que essas pessoas possam ser incluídas não só no mercado de trabalho, mas, principalmente, na sociedade. Mais do que a compreensão da técnica, da ciência, eles terão nesse curso o acolhimento, o afeto, a busca da autoestima para poder compreender que a sociedade é diversa, ela deve respeitar cada um e cada uma, dentro do seu espaço, dentro do seu tempo, independentemente da sua cor, raça, orientação sexual”, pontuou.

O presidente do TRT8, desembargador Marcus Maia, ressaltou que o projeto idealizado pelo Tribunal foi pensado com o apoio de outras instituições, como o MPT.

O desembargador espera que o projeto venha para ficar e para contribuir em integrar todos no mercado de trabalho. “O que estamos imaginando com o projeto é permitir que pessoas que, a princípio, não têm espaço do mercado de trabalho, possam ser treinadas, qualificadas, e inserir essas pessoas no mercado de trabalho com a qualificação que a UNAMA vai ofertar e, sobretudo, permitir que essas pessoas, ao serem inseridas, também permaneçam no mercado de trabalho”, finalizou.

Participaram da cerimônia, realizada no Auditório Davi Muffarrej, da UNAMA: representantes do TRT8, presidente e vice-presidente, desembargadores Marcus Losada e Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, respectivamente; a presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da Oitava Região (AMATRA8), juíza Roberta de Oliveira Santos; a procuradora do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região (MPT8) Silvia Silva da Silva; coordenadores do Curso de Gastronomia da UNAMA e representantes do Governo do Estado e da Prefeitura de Belém.

Formatura

Em cerimônia repleta de emoção, superação e celebração, 15 pessoas, entre integrantes da comunidade LGBTQIAPN+ e PcDs em situação de vulnerabilidade social, receberam o certificado de conclusão do curso de Auxiliar de Cozinha promovido pelo TRT8. A ocasião marcou o término de um ciclo, mas o início de uma nova fase de grandes oportunidades para cada um dos formandos e formandas.

A presença de pessoas LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho enfrenta uma problemática social discriminatória e de extrema urgência a ser combatida. No ano de 2020, a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp) revelou que apenas 13,9% de mulheres trans e travestis possuíam empregos formais. O percentual cresce relativamente em relação a homens trans, totalizando 59,4% deles com empregos formais, mas ainda destaca a desigualdade de gênero alarmante presente nas empresas e instituições atuais.

Além disso, o Brasil é o país com mais mortes de pessoas trans e travestis no mundo há 14 anos consecutivos. Para a secretária nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIAPN+, Symmy Larrat, que esteve presente à cerimônia, a promoção de projetos como o Diversidade e Empregabilidade é uma reparação social por muitos erros, violações e violências cometidas contra a população LGBTQIAPN+. “Quando o Estado brasileiro reconhece que fez algo errado, ele precisa reparar o erro. [...] Nós só vamos parar de reparar quando, em uma sala de aula, em um supermercado ou decidindo como juíza, tiver uma pessoa lésbica, uma travesti preta, uma bicha pintosa... Quando nós chegarmos nesse lugar, nós iremos entender que não precisamos mais reparar e que não precisamos mais de projetos como este, e esperamos não precisar mais. Mas enquanto isso, é preciso de pessoas como vocês, que ousam. Porque, infelizmente, neste país e no mundo, fazer reparação social precisa de ousadia e de coragem”, destacou a secretária.

Estiveram também presentes à cerimônia de formatura: familiares dos alunos e alunas do curso; o presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia; a vice-presidente do TRT8, desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga; a desembargadora do TRT8 Maria de Nazaré Medeiros Rocha; e representantes das instituições parceiras do projeto.

Em seu discurso de abertura da solenidade, o presidente do TRT8 celebrou a trajetória dos alunos e alunas do curso, e contou sobre suas altas expectativas para futuras turmas do projeto. “O sentimento que hoje me toma é o de profunda alegria a fim de que a gente possa realmente proporcionar dignidade, respeito e inclusão para pessoas que já sentiram na pele esse tipo de preconceito. É verdade que ainda é muito pouco termos uma turma de quase 20 alunos para um universo extremamente considerável de pessoas, mas acho que é um começo, e é um começo para conseguirmos corrigir distorções que ainda encontramos”, frisou.

A primeira turma do curso de auxiliar de cozinha, que teve início em setembro de 2023, encerrou com uma grande festa no dia 7 de novembro de 2023, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, no prédio-sede do TRT8, em Belém. O jantar da cerimônia foi oferecido pelos próprios alunos e alunas do curso.

No 1º semestre de 2024, o Projeto Diversidade e Empregabilidade pretende dar continuidade com a abertura de outra turma.

PRÊMIO CIDADANIA LGBTI+ 2023

Representado pelo desembargador Antonio Oldemar Coêlho dos Santos, o TRT8 foi contemplado com o Prêmio Cidadania LGBTI+ 2023. A premiação reconhece pessoas, instituições e órgãos que contribuem de forma relevante com a pauta LGBTQIAPN+. Por meio do Projeto Diversidade e Empregabilidade, o trabalho do TRT8 de promover a capacitação e a empregabilidade de pessoas da comunidade foi reconhecido e premiado na noite de 11 de agosto de 2023.

Organizado pelo grupo LGBTI+ do Pará, que possui 21 anos de atuação no Estado, a noite de premiação foi marcada pelo lançamento da 21ª Parada do Orgulho LGBTI+ de Belém. Em 2023, o TRT8 participou diretamente do evento, com a oferta de cursos profissionalizantes para dar continuidade na promoção da empregabilidade da população.

O Prêmio Cidadania LGBTI+ entregue ao TRT8 foi recebido pelo desembargador Antonio Oldemar Coêlho dos Santos, coordenador do Subcomitê de Diversidade do Tribunal, que está à frente do Projeto Diversidade e Empregabilidade.

“Para nós, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, especialmente do Subcomitê de Diversidade, é uma honra receber este prêmio. Estamos na luta e isso significa que todas as ações afirmativas que o nosso Tribunal realiza estão sendo bem recebidas na sociedade. Tenho orgulho de poder receber esse prêmio. Estaremos na parada!”, comemorou, na ocasião, o desembargador.

O Projeto Diversidade e Empregabilidade ofertou o Curso de Auxiliar de Cozinha para turma composta por 20 pessoas em situação de vulnerabilidade social, sendo dez pessoas com deficiência e dez pessoas LGBTQIAPN+. A demanda superou as expectativas, tendo o número de inscrições superado em quatro vezes o de vagas oferecidas. Além disso, o TRT8 firmou parcerias com diversos estabelecimentos do setor da alimentação na Região Metropolitana de Belém para empregar todos os 20 alunos ao final do curso, garantindo a empregabilidade efetiva.

TRT8 PROMOVE CURSO DE INFORMÁTICA EM PARCERIA COM A 21ª PARADA LGBTQIAPN+ DE BELÉM

Em parceria com a 21ª Parada LGBTQIAPN+ de 2023, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) capacitou 10 participantes das ações da Parada com Curso de Informática Básica.

De 18 a 21 de setembro de 2023, das 9h às 12h, as aulas ocorreram de forma presencial, na Sala de Informática da Divisão da Infância e Adolescência (DINFA), e teve como objetivo apresentar aos alunos os princípios fundamentais do uso de um computador para utilização no mercado de trabalho.

Ministrado pela servidora da área de Tecnologia da Informação do TRT8, Simonne Callegario, o Curso de Informática Básica teve aulas teórico-práticas, com a utilização de computadores, para que cada aluno pudesse aplicar os conceitos ensinados. O conteúdo programático incluiu desde o domínio básico de ferramentas fundamentais para o uso do computador, como *mouse* e teclado, até a introdução ao *Google Docs*, os princípios da edição de texto, planilhas, apresentações de *slides* e o compartilhamento de documentos por meio do *Google Drive*.

SUSTENTABILIDADE

Visitas Técnicas

Durante o início da tarde de 29 de junho de 2023, o Comitê de Patrimônio, Logística e Sustentabilidade do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), coordenado pela desembargadora Maria de Nazaré Medeiros Rocha, realizou visita técnica no Fórum Trabalhista de Macapá. A ação teve por objetivo incentivar as boas práticas como: suspensão de consumo de copo descartáveis, coleta seletiva, destinação adequada dos resíduos sólidos, conscientização sobre a utilização de impressoras e consumo de energia.

A iniciativa do comitê é baseada na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que tem como premissa os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O ODS que vem sendo colocado em prática pelo comitê tem como foco criar cidades e ambientes mais inclusivos, sustentáveis e justos. “O Poder Judiciário foi o primeiro no mundo a institucionalizar a Agenda 2030. Por isso, é de extrema importância que o comitê realize ações de conscientização de magistrados(as) e servidores(as), em todos os Fóruns e Varas do Trabalho, quanto à necessidade de colocarmos em prática medidas que preservem o meio ambiente”, explicou a desembargadora Nazaré Rocha.

O comitê realizou, ainda, visitas de conscientização no prédio-sede do TRT8 e no Fórum Trabalhista de Belém. Foram 48 setores visitados e 258 pessoas atingidas com a ação.

ESCOLA JUDICIAL - EJUD8

CURSO: INSTRUÇÃO PROCESSUAL - A COLETA DA PROVA ORAL
PALESTRA: PAGAMENTO POR REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR -
PRECATÓRIOS: ATUALIZAÇÕES NORMATIVAS

Para encerrar o primeiro semestre letivo, nos dias 29 e 30 de junho de 2023, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região da 8ª Região (EJUD8)

promoveu o Curso Instrução Processual - A Coleta da Prova Oral e a Palestra Pagamento por Requisição de Pequeno Valor - Precatórios: Atualizações Normativas.

O curso sobre coleta da prova foi uma demanda da magistratura regional, a fim de aprimorar as técnicas de instrução; a palestra sobre RPV atendeu à demanda da Corregedoria nacional, pontuada durante a leitura da ata de correição realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), em junho de 2023.

Os eventos aconteceram no Auditório da EJUD8, com convocação para a magistratura trabalhista lotada em Belém e Ananindeua, e via *Google Meet* para lotações nas demais localidades.

Curso Instrução Processual - A Coleta da Prova Oral

Profissionais em interrogatórios, os juízes resolvem conflitos e julgam diariamente casos que impactam de maneira direta na vida de pessoas. A partir disso, em 29/06, das 9h às 12h e das 13h30 às 16h30, a EJUD8 ofertou o Curso Instrução Processual - A Coleta da Prova Oral, destinado a magistrados e magistradas do Regional, com objetivo de capacitá-los na escuta das pessoas e no aprimoramento de audiências judiciais.

A capacitação foi ministrada pelo policial federal Oscar Marcelo Silveira de Silveira (Agente da PF/RS), que, por meio de atividades teóricas e práticas, apresentou técnicas de aperfeiçoamento da escuta dos jurisdicionados pelos profissionais do Direito. O instrutor leciona para a magistratura há cerca de 16 anos, tendo trabalhado a maior parte desse tempo com a Justiça do Trabalho. Durante o curso, apresentou os conceitos básicos de entrevista e analisou vídeos de entrevistas de controle para demonstrar o emprego das ferramentas de análise.

O policial afirmou que o treinamento esteve intimamente ligado a uma melhor capacidade de obter a colaboração das pessoas, pois grande parte das pessoas que está perante um juiz sequer sabe o que faz ali. “O juiz se prepara para ouvir as pessoas, ele aprende técnicas para poder acolher e perquirir de uma maneira mais eficiente, utilizando uma comunicação não violenta, estabelecendo uma conversação harmoniosa, fluida, sem ruídos”, acrescentou.

Palestra Pagamento por Requisição de Pequeno Valor - Precatórios: Atualizações Normativas

No dia 30/06, das 9h às 12h, a EJUD8 realizou a Palestra Pagamento por Requisição de Pequeno Valor - Precatórios: Atualizações Normativas, ministrada pela juíza do trabalho substituta da 7ª Região (CE) Gláucia Maria Gadelha Monteiro.

O evento contou com a participação de magistrados(as) de 1º Grau e de servidores(as) da Coordenadoria de Execução da Fazenda Pública (COFAZ).

Durante a palestra, foram discutidos temas como honorários advocatícios sucumbenciais e contratuais, as alterações normativas envolvendo o pagamento dos precatórios e obrigações de pequeno valor, além de tratar de importantes questões como falecimento da parte credora, cessão de crédito etc.

De 2009 até junho de 2023, houve cerca de 6 alterações de legislação sobre precatórios, por meio de emendas constitucionais. A juíza Gláucia Monteiro ressaltou ser fundamental a realização do evento para que magistrados(as) e servidores(as) tenham conhecimento dessas atualizações.

A diretora da EJUD8, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, enfatizou que além de cumprir uma recomendação do TST, a palestra é fundamental para preparar magistrados(as) e servidores(as) que atuam no setor de precatório.

3º SIMPÓSIO INTERNACIONAL

A EJUD8 promoveu, nos dias 17 e 18 de agosto de 2023, o 3º Simpósio Internacional do TRT8, com o tema “Impactos da era digital no trabalho e na Justiça do Trabalho”, por meio telepresencial.

O evento, composto de duas conferências e cinco painéis, contou com a presença de ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), desembargadores, juízes, professores e pesquisadores do Brasil, de Portugal e dos Estados Unidos da América, que discutiram e analisaram questões atuais como: o uso da inteligência artificial, os conflitos trabalhistas que surgem a partir de novas tecnologias; a velocidade do surgimento das novas tecnologias, dentre outros temas relevantes.

A diretora da EJUD8, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, na ocasião, destacou: “A era digital produz diversas mudanças em nossas vidas, na forma como nos comunicamos, nos relacionamos, nos alimentamos, nos locomovemos, realizamos compras, estudamos e outros avanços que estão impactando as relações de trabalho, com extinção de postos de emprego, criação de novos postos de trabalho e mudança, profunda, na efetiva prestação do trabalho contratado, dando origem aos cibertrabalhadores. Essa inovação, a toda evidência, não pode perder de vista a força de trabalho humana, pois, conforme dispõe o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Resolução 217-A da Assembleia Geral das Nações Unidas de 10.12.1948): Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”, advertiu.

Na abertura do Simpósio, o presidente do Tribunal, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, deu as boas-vindas a todos os presentes e destacou a importância do 3º Simpósio Internacional: “O evento trata de um assunto palpitante, atual, que ainda irá trazer muitas transformações para o mundo do trabalho”.

Durante dois dias, cerca de 200 participantes acompanharam os debates e as apresentações pelo canal do *You Tube* do TRT8.

Programação:

17/08

No dia 17/08, a conferência de abertura foi proferida pela prof^a dr^a Mariah Brochado (UFMG), com o tema “Cyberdireito: o papel da filosofia”.

Logo em seguida, o 1º Painel, sobre “Direito e Contemporaneidade”, contou com os seguintes participantes: prof^a dr^a Tereza Alexandra Coelho Moreira (Universidade do Minho/Portugal) - “Desafios do Direito do Trabalho na era digital”; ministro Alexandre Agra Belmonte (TST/ABDT) - “Conflitos trabalhistas contemporâneos: o papel do Poder Judiciário”; prof. dr. Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior (TRT8/PA-AP) - “Meios alternativos de solução de controvérsias na era digital”; e prof^a dr^a Rosemary de Oliveira Pires Afonso (TRT3-MG) - “A revisão tuitiva do Direito do Trabalho frente à nova morfologia das relações laborais”.

“Virada tecnológica e regulação jurídica” foi o tema do 2º Painel da tarde, com a apresentação dividida entre os expositores: prof. dr. Cláudio Luiz Bueno de Godoy (USP/TJ-SP) - “Virada tecnológica e seus impactos no Direito Civil”; prof. dr. Dierle Nunes (UFMG) - “Virada tecnológica e seus impactos no Direito Processual”; prof. dr. Dennis Verbicaro Soares (UFPA) - “Virada tecnológica e seus impactos no Direito do

Consumidor”; e prof. msc. José Luiz de Moura Faleiros Júnior (OAB-MG) - “Virada tecnológica e Direito Digital”.

18/08

O dia 18/08 iniciou pelo 3º Painel, sobre “Novas tecnologias e conflitos trabalhistas”, exibido por: prof. dr. Estêvão Mallet (USP/ABDT) - “As transformações tecnológicas e o Direito do Trabalho”; profª drª Carolina Tupinambá Faria (UERJ/ABDT) - “Processo 5.0 e garantias processuais”; e profª msc. Ana Paula Miskulin (TRT-15/Campinas-SP) - “Produção de prova e coleta de dados de geolocalização: atual estado da arte no Brasil”.

“Inteligência Artificial e relações materiais de trabalho” foi o objeto do 4º Painel, reunindo debates dos seguintes painelistas: ministro Alberto Bastos Balazeiro (TST) - “Big data como ferramenta de promoção do trabalho decente”; juiz Francisco José Monteiro Júnior (TRT8/PA-AP) - “Discriminação algorítmica na admissão ao emprego”; e juiz Fabrício Lima Silva (TRT-3/MG) - “Direito de imagem de empregados no contexto de redes sociais”.

O 5º Painel, “Inteligência Artificial e Justiça do Trabalho”, foi apresentado por: juiz Rodrigo Trindade de Souza (TRT-4/RS) - “Sistema PANGEA: ferramentas para pesquisa e confecção de decisões”; juiz Fernando Hoffmann (TRT-9/PR) - “Potencialidades do CHATGPT em conciliações e mediações na Justiça do Trabalho”; e juíza Déa Marisa Brandão Cubel Yule (TRT-24/MS) - “Inteligência Artificial e CEJUSC”.

Por fim, o prof. dr. Benjamin Barton (Universidade de Tennessee/EUA) proferiu a conferência de encerramento sobre “Era digital e futuro das Cortes de Justiça”.

SEMINÁRIO: DIREITOS HUMANOS E VULNERABILIDADES NA AMAZÔNIA

Símbolo de resistência popular brasileira e abrigo de uma vasta biodiversidade, a Amazônia tem sido pauta de diversos debates ao redor do globo. Na JT8 não seria diferente. Por isso, nos dias 14 e 15 de setembro de 2023, a EJUD8 promoveu o Seminário: Direitos Humanos e Vulnerabilidades na Amazônia, reunindo, no Auditório EJUD8 e no canal do *YouTube* TRT8, diversos segmentos sociais.

Além de autoridades do Direito do Trabalho, o seminário trouxe dentre seus convidados pesquisadores, imigrantes, ativistas e demais lideranças de diferentes organizações da sociedade. Temáticas como a busca por direitos de pessoas refugiadas e imigrantes, o acesso à Justiça da população em situação de rua e a empregabilidade da população LGBTQIAPN+ foram alguns dos debates travados.

14/09

Compuseram a mesa de abertura, no início da manhã de 14/09, o presidente do Tribunal, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, e a diretora da EJUD8, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa.

A conferência de abertura tratou do tema “O papel do Judiciário para a concretização dos direitos humanos das pessoas vulneráveis”, tendo como conferencista Edinaldo Cesar Santos Júnior, juiz auxiliar da Presidência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e magistrado do Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe.

1º Painel: Pessoas com Deficiência (Mediadora: Luisa de Sousa Leão Almeida, chefe da Seção Socioambiental)

- Construindo um meio ambiente sustentável e acessível para todos: Estratégias de inclusão de pessoas com deficiência na Amazônia - Jéssica Barreto, mestra em Direitos Humanos de Grupos Vulneráveis pela UFPA;

- A inclusão digna do trabalho das pessoas com deficiência - Rafael Faria Gieger, auditor fiscal do trabalho.

2º Painel: Pessoas refugiadas e imigrantes (Mediador: Otávio Bruno da Silva Ferreira, vice-diretor da EJUD8 e titular da VT de Redenção)

- Você já é um potencial refugiado: como gostaria de ser tratado? - Samuel Medeiros Rocha, presidente da Comissão de Relações Institucionais da OAB-PA;

- A experiência de pessoas refugiadas e imigrantes na busca pela efetivação de direitos - Gardênia Cooper Quiroz, artesã Waraô e imigrante venezuelana.

3º Painel: Pessoas em situação de rua (Mediador: Luis José de Jesus Ribeiro, desembargador do TRT8)

- População em situação de rua e o acesso à Justiça - Leonildo José Monteiro Filho, coordenador do Movimento Nacional da População em Situação de Rua;

- Consultório na rua - A equidade no SUS - Rita do Socorro Sousa Rodrigues, assessora da Secretaria Municipal de Saúde de Belém.

4º Painel: População LGBTQIA+ (Mediador: Antonio Oldemar Coêlho dos Santos, desembargador do TRT8)

- Os direitos LGBTQIA+ na história - Renan Honório Quinalha, professor doutor em Relações Internacionais pela USP, coordenador adjunto do Núcleo Trans da UNIFESP;

- Empregabilidade e permanência - Renata Taylor de Azevedo Andrade, mulher trans e ativista.

15/09

5º Painel: População indígena (Mediadora: Núbia Soraya da Silva Guedes, titular da 2ª VT de Macapá)

- Povos indígenas e subjetividades devoradas - Almiros Martins Machado, da etnia Guarani-Terena, professor doutor do Instituto de Ciências Jurídicas e atuante na Clínica de Direitos Humanos da Amazônia (UFPA);

- Povos Indígenas do Oiapoque e a (In)segurança na fronteira Brasil-França - Priscila Barbosa de Freitas - Priscila Karipuna - pertence ao povo Karipuna, coordenadora regional do Amapá e Norte do Pará da FUNAI.

6º Painel: População Quilombola (Mediadora: Odaíse Cristina Picanço Benjamim Martins, titular da 6ª VT de Macapá)

- Povos Quilombolas: a luta por efetivação dos direitos étnicos territoriais - Josilana da Costa Santos, diretora-presidente da Fundação Estadual de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Feppir-Fundação Marabaixo) do Governo do Amapá;

- A violação de direitos de povos tradicionais e a construção de seus protocolos de consulta - Maria do Remédio da Conceição Cardoso, gestora na EMEF Manoel Gregório Rosa Filho, no Quilombo Abacatal (PA).

A palestra de encerramento, em 15/09, tratou do tema “Um recorte da atuação jurisdicional no combate ao trabalho infantil” e foi proferida pela procuradora do MPT8 Rejane de Barros Meireles Alves.

Participaram do evento magistrados(as), servidores(as) e estudantes universitários do Curso de Direito, que optaram entre assistir às explanação presencialmente ou virtualmente, pelo canal do *YouTube* do TRT8.

O DIREITO DO TRABALHO CONSTITUCIONAL E OS PRECEDENTES - 35 ANOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

O ano de 2023 marca o aniversário de 35 anos da Constituição Federal de 1988, que garantiu constitucionalmente os direitos trabalhistas fundamentais aos cidadãos. Com isso, a EJUD8 realizou, dia 6 de outubro de 2023, o evento intitulado: o Direito do Trabalho Constitucional e os Precedentes - 35 anos da Constituição Federal de 1988.

O evento foi aberto ao público e aconteceu no formato telepresencial, com transmissão ao vivo pelo canal do TRT8 no *YouTube*, com duas palestras. A primeira, às 9h, “Controle de Convencionalidade em Matéria Trabalhista”, ministrada pelo juiz Platon Teixeira de Azevedo Neto do TRT-18ª Região (GO); e a segunda, às 10h, “Jurisprudência Constitucional Trabalhista”, apresentada pelo juiz Felipe Bernardes Rodrigues do TRT-1ª Região (RJ).

FORMAÇÃO ITINERANTE

Programação Santarém

Abrangência: Santarém, Itaituba, Altamira e Óbidos.

Local: Subseção OAB-Santarém.

Magistrados(as) e servidores(as) das VTs de Santarém, Itaituba, Altamira e Óbidos receberam, nos dias 28 e 29 de setembro de 2023, a Formação Itinerante EJUD8, o que possibilitou a interação e a troca de conhecimentos com Varas do Trabalho de fora da sede.

Por meio de oficinas, rodas de conversa e palestras, a EJUD8 convidou especialistas para tratar sobre assuntos diretamente ligados ao trabalho exercido nas Varas do Trabalho, tais como gestão e administração de Vara, meio ambiente de trabalho e saúde mental.

28/09

No primeiro dia, 28/09, pela parte da manhã, o juiz do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, Carlos Henrique Borlido Haddad, ministrou oficina sobre “Gestão e Administração de Vara”. Logo após, a coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas do TRT8, Carolyne Soares de Castro, falou sobre o “Programa de Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados”.

No período da tarde, a formação itinerante promoveu palestras abertas ao público e em parceria com o Programa Nacional Trabalho Seguro. As palestras tiveram como foco os problemas locais relacionados à saúde e à segurança no ambiente do trabalho: na primeira, o auditor fiscal do trabalho do Rio Grande do Sul, Rudy Allan Silva da Silva, falou sobre “O trabalho no agronegócio e acidentes em silos”; em seguida, a doutora em História Social, Daniela Rebelo Monte Tristan, palestrou sobre “A importância da implantação da Justiça do Trabalho para a promoção da cidadania na região do Tapajós”.

29/09

O segundo dia, 29/09, contou com oficina sobre “Ferramentas de pesquisa eletrônica”, ministrada pela juíza do trabalho substituta da 8ª Região, Silvana Braga Mattos. Logo em seguida, “Execução e empresas em recuperação” foi o tema da palestra exposta pela juíza Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, titular da 19ª VT de Belém.

Pela tarde, o tema apresentado foi “Acesso à Justiça e a Justiça Itinerante”, pelo juiz do trabalho substituto da 8ª Região e coordenador do CEJUSC-Belém, Avertano Messias Klautau. A programação da formação itinerante encerrou com roda de conversa sobre “Saúde física e mental”, com a psicóloga Bárbara Araújo Sordi, doutora em Psicologia.

Programação Macapá

Abrangência: Macapá e Monte Dourado.

Local: Fórum Trabalhista de Macapá.

Baseada na interdisciplinaridade, nova programação itinerante foi oferecida pela EJUD8, nos dias 16 e 17 de outubro de 2023, desta vez em Macapá e Monte Dourado.

16/10

A capacitação iniciou em 16/10, com oficina da técnica de “*Design Thinking*”, ministrada por Gisele Molinari Fessore. Em prosseguimento, o Programa de Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados” foi exposto por Carolyne Soares de Castro, coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas do TRT8.

Um dos destaques do evento foi a parceria com o Programa Trabalho Seguro do TRT8, que procura estimular a cultura de prevenção aos possíveis riscos e danos advindos do trabalho. O Programa promoveu as seguintes palestras sobre meio-ambiente de trabalho: “Trabalho nos garimpos”, mediada por Magno Pimenta Riga, auditor fiscal do trabalho/SP, coordenador de equipe do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho (DETRAE/SIT); e “Segurança do trabalho na atividade de mineração e garimpagem - Riscos ocupacionais e ambientais”, por Adriam Vilhena Cunha da Costa, engenheiro florestal, engenheiro de segurança do trabalho e especialista em Engenharia de Minas.

17/10

O segundo dia da capacitação contou com a Roda de Conversa “Saúde Física e Mental”, dirigida pela mestra em Psicologia Crissia Roberta Pontes Cruz. A programação da manhã continuou com a Palestra “Julgamento sob Perspectiva de Gênero”, por Adriana Pinheiro Freitas, juíza do TRT-1ª Região.

“Acesso à Justiça e Justiça Itinerante”, foi o tema da palestra de encerramento, proferida por Avertano Messias Klautau, Juiz do trabalhos substituto da 8ª Região e coordenador do CEJUSC-Belém.

JORNADA CIDADÃ NO OIAPOQUE: JUNTOS CONSTRUINDO UM BRASIL

Localizada ao extremo Norte do Amapá e do Brasil, a região do Oiapoque, incluindo as aldeias indígenas de Kuahi e Kumarumã, recebeu, de 1º a 6 de julho

de 2023, uma semana repleta de atividades de cidadania em projeto denominado Jornada Cidadã.

Iniciativa do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), em conjunto com o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), a Jornada Cidadã contou com a fundamental parceria de instituições presentes no Amapá, dentre elas: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Ministério Público Federal (MPF), Fundação Nacional dos Povos Indígenas (FUNAI), Conselho de Caciques dos Povos Indígenas do Oiapoque (CCPIO), Instituto de Pesquisa e Formação Indígena (IEPÉ), Secretaria de Saúde Indígena (SESAI), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), Ministério Público do Trabalho (MPT), Defensoria Pública do Estado (DPE-AP), Tribunal Regional Eleitoral (TRE-AP), Governo do Estado, Secretaria de Cultura, Secretaria dos Povos Originários, Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS), Exército Brasileiro, Organização Internacional do Trabalho (OIT), Defensoria Pública da União (DPU), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), Ministério Público do Estado (MPE-AP), Justiça Federal-Seção Judiciária do Amapá (JF-AP), Tribunal de Justiça (TJ-AP) SuperFácil, Unifap, Fundação Marabaixo e Prefeitura do Município do Oiapoque.

Com programação extensa e diversa, a semana da Jornada Cidadã no Oiapoque abrangeu a comunidade de todas as idades, gêneros e etnias. Estiveram em foco temáticas como os avanços e desafios das mulheres aos direitos trabalhistas, a discriminação no acesso ao trabalho, as perspectivas de trabalho do Jovem Aprendiz e o Estatuto do Índio.

01/07 - Aldeia Kuahi

A aldeia Kuahi recebeu Ação Global, no dia 01/07, com serviços médicos, odontológicos, vacinação, incluindo contra a Covid-19 e outras disponíveis no calendário vacinal, emissão de documentos, além de pleitos envolvendo os diversos órgão parceiros, como a seguir: 1. Justiça do Trabalho: questões trabalhistas; ações de educação concernentes ao trabalho escravo, trabalho infantil, direitos trabalhistas; 2. Exército Brasileiro: ações odontológicas e/ou outras na área de saúde - Programa ACISO; 3. Tribunal de Justiça do Estado: demandas cíveis, penais etc.; 4. Defensoria Pública da União: estudo, análise e operacionalização das demandas adequadas aos ditames culturais; 5. SuperFácil: ações de geração de documentos de inserção e geração de direitos instituídos, como: Certidão de Nascimento, RG, Cartão Cidadão etc.; 6. Instituto Nacional de Seguridade Social: atendimento nas aldeias para indígenas com orientação e tomador de serviço; 7. Defensoria Pública do Estado: orientações jurídicas e atendimento aos povos originários; 8. Tribunal Regional Eleitoral: orientações gerais sobre o Eleitor do Futuro, cadastro de novos títulos e cadastro de biometria; 9. Ministério Público do Trabalho: orientações jurídicas e atendimento aos povos originários; 10. Justiça Federal: orientações jurídicas e atendimento aos povos originários quanto às questões voltadas aos benefícios sociais e previdenciários; 11. DISEI/FIOCRUZ: atendimento de saúde aos povos originários; 12. FUNAI: registro administrativo de certidão indígena - RANI. 13. Ministério Público do Estado: demandas cíveis, penais etc.; 14. Secretaria de Saúde Municipal: ações de saúde física e mental; 15. Ministério Público Federal: orientações jurídicas e atendimento aos povos originários; 16. SEBRAE: Feira de Pequenos Empreendedores do Oiapoque; 17. Centro de Referência

da Assistência Social: cadastro no CADÚNICO; 18. Fundação Marabaixo: atendimento às comunidades quilombolas - cadastro e orientações.

Na programação, ainda, reunião com as lideranças indígenas e não indígenas e entrega de cartilha na língua originária aos caciques das aldeias presentes e inauguração do Laboratório de Informática na aldeia. Segundo a titular da 2ª Vara do Trabalho (VT) de Macapá e vice-coordenadora da Comissão de Justiça Itinerante da JT8, juíza Núbia Soraya da Silva Guedes, uma das coordenadoras da Jornada Cidadã, visando auxiliar na democratização do acesso à internet nas aldeias, foram doados pelo TRT8 cinco computadores para a aldeia Kuahi e dez para a aldeia Kumarumã. “Esses computadores integravam o acervo de bens que já seriam doados pelo Tribunal, mas que ainda não tinham destinatários”, explicou.

02/07 - Cine Debate Exibição do Filme Pureza e Inauguração de PIDs

O Fórum da Comarca de Oiapoque foi espaço para debate de ampla importância para o mundo do trabalho atual: o trabalho análogo à escravidão. Foi exibido, no domingo, 02/07, o filme Pureza, estrelado pela atriz paraense Dira Paes, que conta a história real da saga de uma mãe que desafiou fazendeiros e jagunços para resgatar seu filho da escravidão contemporânea na Amazônia brasileira. Após o filme, entraram em cena a juíza auxiliar do CSJT, Patrícia Maeda, o juiz auxiliar da presidência do CNJ, Jônatas dos Santos Andrade, e a procuradora do trabalho do MPT, Edelmare Melo. O “cine debate” teve capacidade para até 130 pessoas.

Outro destaque da Jornada Cidadã no Oiapoque foi a inauguração, em 02/07, de Pontos de Inclusão Digital (PIDs), na Universidade Federal do Amapá (Unifap) e na Defensoria Pública do Estado do Amapá (DPE-AP). Os PIDs são ambientes nos quais é permitida a realização adequada de atos processuais por videoconferência ou por meio do Balcão Virtual. Eles garantem o maior acesso do cidadão aos serviços da Justiça do Trabalho, seja pelas itinerâncias, como pelos serviços disponibilizados de forma *on line*, sem a necessidade de deslocamento presencial até a capital.

03/07 - Aula Magna - Justiça e Trabalho Decente na Amazônia

A Aula Magna intitulada “Justiça e Trabalho Decente na Amazônia”, proferida pelo ministro Lelio Bentes Corrêa, presidente do TST e do CSJT, no Fórum da Comarca de Oiapoque, na manhã de 03/07, marcou o encerramento da primeira fase das atividades da Jornada Cidadã. O evento foi transmitido ao vivo pelo canal do *YouTube* do TRE-AP e aberto à população local.

Antes de iniciar a aula, o ministro Lélío foi surpreendido com homenagem feita pela comunidade indígena, representada pela cacique Renata Lod, vice-coordenadora do Conselho de Caciques do Oiapoque, que o presenteou com um manto do povo Kalinã, junto com bolo comemorativo pelo seu aniversário.

Ao iniciar sua emocionante e inspiradora fala, o ministro ressaltou o conhecimento milenar dos povos que ocupam aquela região: “Pretensiosamente esse momento foi denominado de aula magna, mas o que eu posso ensinar a esse povo que me deu tanto, que me ensinou tanto sobre o meu próprio país, o país que eu desconhecia, que eu julgava saber, e que me trouxe esse exemplo de tenacidade, de perseverança, de resiliência, a despeito do nosso esforço em fazê-los invisíveis, em anular a sua cultura, em desconhecer a sua luta? Os povos indígenas, quilombolas, ribeirinhos, que fazem

há séculos, há pelo menos dois mil anos que fazem desse pedaço de terra o começo do Brasil, onde tudo começa, onde nosso espírito inspirado pelos caruanas da floresta se fortalece e, no meio da floresta, grita por direitos, pelo direito de existir, pelo direito a ser respeitado, pelo direito de promover a fraternidade, a justiça e o convívio harmonioso com os demais seres da floresta e com a terra mãe, a qual nós pertencemos e que não pertence a ninguém, a nossa terra mãe que é um ser vivo e que, generosamente, nos dá a vida e compartilha conosco esse dom”.

Na região do extremo Norte do Brasil estão presentes quatro povos: Karipuna, Palikur, Galibi Marworno e Galibi Kalinã, que vivem nas três terras indígenas demarcadas: TI Uaçá, TI Galibi e TI Juminã.

Foi a primeira vez que um presidente do TST visitou a região do Oiapoque. O convite ao ministro Lelio foi feito pelo presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, em janeiro de 2023, quando o ministro esteve em Belém para a abertura do Ano Judiciário do TRT8.

03 a 06/07 - Itinerância da JT8

Além dos serviços de cidadania, os profissionais da Justiça do Trabalho estiveram na cidade e arredores do Oiapoque para realizar ação itinerante, na sede do SuperFácil, no período de 03 a 06/07, das 8h30 às 14h, orientando e conscientizando a população sobre seus direitos trabalhistas.

Em alusão ao evento, a juíza Núbia Guedes, concluiu que a iniciativa foi decisiva para que fossem oferecidos os mesmos serviços prestados na capital, Macapá. “Esta foi a primeira ação de uma justiça realmente levada para dentro de uma aldeia, um marco nessa perspectiva de itinerância global. Não levamos apenas a prestação de serviço da Justiça do Trabalho na tomada de reclamações mas, principalmente, informações sobre direitos na perspectiva da legislação trabalhista e da valorização da cidadania”. E finalizou: “Para nós, foi uma satisfação enorme. Preparamos tudo com muito carinho, porque a população do Oiapoque, especialmente as comunidades indígenas e povos tradicionais, merecem”.

05 e 06/07 - Aldeia Kumarumã

A programação da segunda etapa da Jornada Cidadã, com as equipes de magistrados e servidores dos diversos órgãos envolvidos, deslocou-se até o território da aldeia Kumarumã, onde, no dia 05/07, houve ação global com os mesmos serviços oferecidos ao povo da aldeia Kuahi, além de Oficina de Informática Básica, ministrada pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIN) do TRT8; e, em 06/07, inauguração de Laboratório de Informática na aldeia, encerrando as ações do projeto no Oiapoque.

Representando o 2º Grau da JT8, participaram da Jornada Cidadã: Juntos Construindo um Brasil: o presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, a corregedora regional, desembargadora Maria Zufla Lima Dutra, o desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, coordenador da Comissão de Justiça Itinerante da JT8, e a desembargadora Maria de Nazaré Medeiros Rocha, além de equipe de servidores que se deslocou até o Oiapoque.

PONTOS DE INCLUSÃO DIGITAL - PID

A tecnologia é a principal aliada para possibilitar uma cobertura mais ampla de beneficiários dos serviços trabalhistas em uma região tão extensa e com áreas de difícil acesso como o Pará e o Amapá, estados sob a jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8). Uma prova disso é a utilização e instalação dos chamados Pontos de Inclusão Digital (PIDs) em cidades remotas e distantes de Varas do Trabalho do TRT8.

O PID é qualquer sala ou espaço que permite ao cidadão o acesso a serviços prestados pela Justiça do Trabalho, como a tomada de reclamações trabalhistas, consulta processual e esclarecimentos de direitos trabalhistas, tudo por meio de uma videoconferência. Além disso, ele permite também o atendimento do jurisdicionado pelo Balcão Virtual, canal de comunicação on line entre o Tribunal e o público.

Esta ferramenta, além de inovadora, torna-se inclusiva por prestar atendimento trabalhista de forma virtual aos cidadãos afastados das Varas, juntando forças com a Justiça Itinerante. Junto ao PID, a itinerância do TRT8 garante um atendimento ainda mais abrangente a cidades que ainda passam por um processo de digitalização.

A primeira experiência do TRT8 utilizando um Ponto de Inclusão Digital foi em setembro de 2022, na cidade de Salinópolis, no Pará, que contou com a parceria e a estrutura da Universidade Federal do Pará. A ação atendeu mais de 150 pessoas de quatro cidades do Nordeste do Estado, resultado da abrangência proporcionada pelo PID.

Oiapoque

No dia 2 de julho de 2023, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), juntamente com a Universidade Federal do Amapá (Unifap) e a Defensoria Pública do Estado do Amapá (DPE-AP), inauguraram dois pontos de inclusão digital (PIDs) na cidade do Oiapoque, extremo Norte do Brasil. A ação acontece durante a realização do Projeto Jornada Cidadã.

Implantados no *Campus* Binacional da Unifap e na sede da DPE-AP, os dois novos PIDs de Oiapoque permitirão o maior acesso do cidadão e da cidadã aos serviços da Justiça do Trabalho.

A iniciativa é fundamental para auxiliar nas itinerâncias realizadas pela Justiça do Trabalho: “A importância e o ganho institucional para o Tribunal é gigante, pois permite que o cidadão possa participar efetivamente de uma audiência ou verificar o seu processo”, declarou o presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia.

A instalação dos PIDs na sede da Defensoria Pública do Amapá no Oiapoque é fruto do Termo de Cooperação Técnica firmado entre o órgão e o TRT8, em abril de 2023. O termo prevê que sejam instalados PIDs nos 14 municípios do Amapá em que a Defensoria possui sede, ampliando, assim, o alcance dos serviços oferecidos pelo Judiciário do Trabalho às comunidades. “Em cada lugar onde estará a Defensoria do Amapá, lá estaremos. Estendemos os nossos serviços para além da capital e para toda a região”, reforçou o presidente do TRT8 na ocasião da assinatura do acordo. Quanto à Unifap, a parceria se deu em razão de assinatura de Termo de Cooperação em junho de 2023 visando à realização de projetos versando sobre a inclusão digital e a capacitação no Estado do Amapá.

Mais recentemente, com a edição da Resolução CNJ nº 508/2023, que dispõe sobre a instalação de Pontos de Inclusão Digital pelo Poder Judiciário, o TRT8 intensificou a instalação de PIDs nos municípios que não sejam sede de unidade judiciária.

Em consequência, por meio de Atos expedidos pela Presidência do Tribunal, já foram firmadas as seguintes parcerias e instalados PIDs: - 28/03/2023 - Calçoene (ACT nº 03/2023 - TRT8 e DPE-AP); - 16/06/2023 - Abel Figueiredo (ACT nº 06/2023 - TRT8, TJ-PA, TRE-PA, TCE-PA e TCM-PA); - 02/07/2023 - Oiapoque (ACT nº 03/2023 - TRT8 e DPE-AP).

Acará e Irituia

Com objetivo de aproximar a Justiça do Trabalho dos demais municípios paraenses, foram assinados novos Termo de Cooperação Técnica, desta vez entre o TRT8 e os Municípios de Acará e Irituia.

Participaram da formalização da parceria, em 4 de agosto de 2023, o presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, a presidente da Câmara Municipal de Acará, vereadora Cláudia Maria Carneiro Mota da Silva, e o presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará em Irituia (SINTEPP-Irituia), professor André Oliveira Silva. Os representantes dos dois municípios paraenses receberam *kit* multimídia do Programa de Inclusão Digital (PID).

O presidente do TRT8, desembargador Marcus Maia, em seu pronunciamento, destacou a satisfação na parceria com os municípios. “Com o termo de cooperação e instalação dos PIDs queremos facilitar o acesso aos jurisdicionados, nós estamos prestando um serviço de qualidade”, finalizou.

Novas parcerias estão previstas para serem concluídas brevemente, tais como: Portel e São Miguel do Guamá, dentre outros municípios.

CAMPANHA DE DOAÇÃO DE SANGUE

No dia 6 de julho de 2023, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), em parceria com a Fundação Centro de Hemoterapia e Hematologia do Pará (Hemopa), realizou mais uma campanha para coletar e incentivar doações de sangue com a intenção de aumentar o estoque e ajudar a quem precisar de transfusão sanguínea.

Realizada no 12ª andar do Fórum Trabalhista de Belém, na Escola Judicial (EJUD8), a ação reuniu magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as). Na ocasião, foram recolhidas 28 bolsas de sangue, além de ter registrado 42 candidatos a doação e 1 cadastro de medula óssea.

Vanessa Pimentel, assistente social do Hemopa, contou que as ações de doações de sangue realizadas no mês de julho são importantes para sensibilizar e incentivar a população, pois o estoque do Hemopa sofre quedas por conta do mês de férias escolares.

SERVIÇO DE MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL

A Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) já disponibiliza a Reclamação Pré-Processual (RPP) em todos os três Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Soluções de Disputa da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT- Belém, Macapá e

Parauapebas). A ferramenta tem como finalidade apresentar mais uma alternativa para os conflitos que surgirem para apreciação pela JT8.

Na Reclamação Pré-Processual não há custos - as partes, tendo interesse em apresentar a questão para a JT8, não necessitam ajuizar uma reclamação trabalhista, podendo procurar o CEJUSC para realizar uma audiência de conciliação ou mediação, com a consequente produção de um termo de acordo, resolvendo a questão de forma consensual.

O juiz do trabalho substituto Avertano Messias Klautau, coordenador do CEJUSC-Belém, ressaltou: “O diferencial da Reclamação Pré-Processual é justamente a ausência de litígio entre as partes, que vêm ao CEJUSC e, de maneira informal e célere, com segurança jurídica, conseguem resolver a questão pendente. A RPP é um grande ganho para a Justiça do Trabalho”, garante o magistrado.

Ananindeua - Com o *slogan* “Antecipe e Concilie”, a 2ª Vara do Trabalho (VT) de Ananindeua vem incentivando que advogados, advogadas e as partes do processo trabalhista antecipem a solução do conflito de forma consensual.

Diante da importância da conciliação no processo trabalhista, a 2ª VT de Ananindeua por meio de sua titular, juíza Renata Platon Anjos, alerta que audiência pré-processual para fins conciliatórios é a solução mais rápida e eficaz.

TRT8 ALCANÇA PRIMEIRA COLOCAÇÃO NO RANKING DO IGEST

O Índice Nacional de Gestão de Desempenho da Justiça do Trabalho (IGEST) publicou, no início de agosto de 2023, novo relatório que apontou o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) como o primeiro Tribunal com melhores índices.

O relatório mostrou que das 56 Varas do Trabalho (VTs) da 8ª Região, 40 alcançaram o índice de melhor gestão, que corresponde a 71,43% do total de Varas do Regional. Entre as Varas que se destacaram na 8ª Região, a 4ª VT de Parauapebas ficou em 3º lugar no *ranking* do Brasil.

O diretor da Secretaria de Gestão Estratégica do TRT8, Flávio Marcílio Paiva Ramos, creditou o resultado como proveniente de algumas ações realizadas pelo Tribunal, como as Correções Integradas, Planos de Contribuição das Unidades Judiciais e a Semana da Baixa Processual.

O IGEST apresenta um referencial numérico que reflete o desempenho de cada Vara do Trabalho. Os dados estatísticos são avaliados nos quesitos de acervo processual, celeridade, produtividade, taxa de congestionamento e força de trabalho.

MEMORIAL EM HOMENAGEM ÀS VÍTIMAS DA COVID-19

Servidores(as), magistrados(as), colaboradores(as) e familiares participaram, na manhã de 4 de agosto de 2023, da inauguração do Memorial em tributo às vítimas da Covid-19, localizado no jardim interno do prédio-sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8). O espaço do Memorial foi pensado e organizado pela Assessoria de Comunicação Social (ASCOM) do Tribunal.

Em cerimônia marcada pela emoção, foram homenageados sete servidores(as): Cosme Mamede da Costa, Gonçalo Augusto Rodrigues de Freitas, José do Carmo

Pereira Neto, José Roberto Assis de Oliveira, Marciano de Jesus Pereira, Nereida Fadul Saraiva de Medeiros e Walderir Oliveira da Costa; e dois magistrados: Dennis Jorge Vieira Jennings, então titular da VT de Itaituba, e Walmir Oliveira da Costa, ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A diretora-geral do TRT8, Regina Uchôa de Azevedo, destacou, em seu pronunciamento, que era o momento de relembrar os colegas de trabalho que foram vítimas da pandemia: “A Covid-19 ceifou tantas vidas em nosso Tribunal, sentimos profundo pesar por todas as vidas perdidas, perdemos pessoas muito queridas. A vida muitas vezes nos apresenta uma realidade dolorosa, mas precisamos continuar. Lamentamos pela dor de cada família e amigos e prestamos nossa mais sincera solidariedade a todos”.

Segundo o presidente do Tribunal, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, o espaço servirá como local de oração, reflexão e encontro de cada um com a religião que professa. Em seu pronunciamento, destacou o compromisso com a saúde dos servidores(as) e magistrados(as): “Quero reafirmar, aqui, com nossa equipe médica, nosso compromisso com a saúde dos nossos servidores, nossas servidoras, magistrados e magistradas e devemos continuar atuando preventivamente, quando necessário”.

TRT8 RECEBE VISITA DA PRESIDENTE DO STF E DO CNJ

A manhã do sábado, 5 de agosto de 2023, ficou marcada na história do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) como o dia em que o Regional recebeu a visita oficial da ministra Rosa Weber, presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que se encontrava na capital paraense participando da programação da 1ª Cúpula Judicial Ambiental da Amazônia. Recebida pelo presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, acompanhado da vice-presidente, desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, e pela corregedora regional, desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, além de demais membros da Corte, magistrados e servidores, a ministra assistiu a um vídeo sobre a atuação da itinerância do Tribunal e destacou sua satisfação em poder encontrar a todas e todos.

Ocorrida na manhã de sábado, em razão da agenda da ministra, a visita mobilizou os presentes, que reforçaram em suas falas a importância do momento, conforme destacou a desembargadora do TRT8, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar. “Pela primeira vez o TRT8 recebe a visita de um presidente do STF. E o mais importante é que essa presidente é egressa da Justiça do Trabalho. Ela foi uma Juíza do Trabalho e se considera até hoje como tal. Eu tive a satisfação de conviver mais de perto com ela, na época que fomos convocadas pelo TST”, pontuou.

Durante o encontro, o presidente do TRT8, desembargador Marcus Maia, deu as boas-vindas e destacou o respeito pelo trabalho desenvolvido pela ministra Rosa Weber à frente do SFT e do CNJ: “Vossa Excelência representa muito bem todos nós aqui da região e todos nós da Justiça do Trabalho. Somos e sempre seremos um Tribunal altamente comprometido com a causa da Justiça, em especial com a causa da Justiça do Trabalho. Seja muito bem-vinda, continue à frente do Supremo exatamente como Vossa Excelência tem se pautado nas políticas institucionais que vem adotando. Temos tentado, de alguma forma, fazer o mesmo trabalho e a itinerância é mais um ponto

necessário para que a gente siga promovendo ações da Justiça do Trabalho em todos os campos da região. A senhora representa toda a magistratura brasileira e, em especial, a magistratura trabalhista”.

A corregedora regional, desembargadora Zuíla Dutra, em seu pronunciamento, ressaltou o trabalho ininterrupto que o Regional desenvolve, há 10 anos, por meio da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem: “Nesse período, já levamos benefícios, diretos ou indiretos, a mais de 130 mil pessoas, não somente da grande Belém, como cidades do Amapá e do interior do Pará. Desde março de 2022, estamos com o Projeto Judiciário Fraternal, que objetiva promover ações para crianças e adolescentes para que tenham vida plena, mas também às mulheres, pois quase 49% dos lares brasileiros são chefiados somente por mulheres. Estamos promovendo ações para essas mulheres que são cuidadoras de crianças, com o compromisso de retirá-las do trabalho infantil e mantê-las na escola, porque é o caminho do desenvolvimento. De março de 2022 até hoje, 12.766 pessoas estão reescrevendo a história de sua vida”.

A presidente do STF e do CNJ, ministra Rosa Weber, ficou extremamente feliz e sensibilizada com a visita ao TRT8. “Essa visita trouxe lembranças caras ao meu coração, com a presença do Georgenor e da Rosita, que comigo militaram, juntos, na Justiça do Trabalho na metade da minha carreira. Eu presidi o TRT da 4ª Região em 2002-2003 e tinha um convívio muito afável, muito próximo deles, quando íamos todos aos encontros da Justiça do Trabalho em Brasília. Para mim é um momento muito importante estar aqui, a Justiça do Trabalho é um baluarte, a Justiça do Trabalho vive em mim, é uma alegria imensa estar aqui, obrigada por tanta gentileza comigo”, finalizou a ministra.

Além de edições da Constituição Federal, a ministra Rosa Weber entregou aos desembargadores da Administração do TRT8 os exemplares da primeira tradução da Constituição Federal para o idioma indígena nheengatu.

Participaram também da visita o ministro do Tribunal Superior do Trabalho e conselheiro do CNJ, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, além de magistrados e magistradas, servidores e servidoras que integram a Administração do TRT8.

TRT8 REALIZA CORREIÇÃO ORDINÁRIA EM SEUS ÓRGÃOS JUDICIAIS

Marabá, Redenção, Xinguara, Tucuruí e São Félix do Xingu

Durante três dias, de 8 a 10 de agosto de 2023, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio da Corregedoria Regional, realizou Correição Ordinária no Fórum Trabalhista de Marabá. As atividades buscaram entender as necessidades das quatro Varas Trabalhistas (VTs) da cidade, localizada no Sudeste do Pará, visando uma prestação jurisdicional ainda melhor e mais eficiente.

Conduzida pela corregedora regional do TRT8, desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, a Correição teve como pautas a Semana da Baixa Processual, procedimentos e oportunidades de melhorias, a nova estratégia nacional do Poder Judiciário para 2021-2026, o Planejamento Estratégico do TRT8 e, ainda, os critérios do Prêmio CNJ de Qualidade.

Além dos assuntos técnicos e fundamentais ao trabalho funcional nas Varas, a programação também contou com palestra sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, assunto de suma importância para o bem-estar mental de magistrados(as) e servidores(as) que lidam diretamente com o jurisdicionado.

Para a juíza titular da 3ª VT de Marabá, Bianca Libonati Galúcio, a troca de ideias e experiências realizadas durante a Correição foi muito agradável. “Foram dias de muito aprendizado quanto às recomendações da Corregedoria Regional, referentes às novas ferramentas de trabalho e à Justiça 4.0. Juízes e servidores tiveram momentos também de descontração e aproximação após um período de isolamento imposto pela pandemia”, celebrou.

Além das quatro Varas Trabalhistas de Marabá, também participam da Correição Ordinária as VTs de Redenção, Xinguara, Tucuruí e São Félix do Xingu. Na ocasião, as unidades puderam dialogar com a corregedora regional sobre o trabalho oferecido, suas dificuldades, necessidades e diferenciais, o que possibilita quebrar as barreiras impostas pela distância geográfica entre a sede.

A programação da Correição Ordinária permitiu, ainda, que pudessem ser realizadas reuniões entre a Coordenadoria de Apoio Judiciário do 1º Grau (COJUD) e a Secretaria da Corregedoria (SECOR) com os servidores e servidoras das Varas do Trabalho das cidades nas suas respectivas unidades.

Em 6 e 7 de julho de 2023, as quatro Varas de Ananindeua e as VTs de Breves e Santa Izabel do Pará receberam vistas correicionais dirigidas pela Corregedoria Regional.

Santarém, Óbidos, Itaituba e Altamira

De 4 a 6 de setembro de 2023, a Correição chegou às Varas de Santarém, Óbidos, Itaituba e Altamira.

A Correição Ordinária tem a necessidade de uniformizar os procedimentos a serem adotados pelas áreas de gestão estratégica e de saúde em toda Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), objetivando fomentar o desenvolvimento da visão sistêmica e de autorresponsabilidade em busca de aprendizagem organizacional, capacitação de magistrados (as) e servidores (as) de 1º Grau, resultado sustentável com foco nas relações humanas e incentivo às unidades para troca de experiências de boas práticas que levem à racionalização dos serviços, maior celeridade, melhoria de prestação jurisdicional e uniformização das rotinas nas Varas de Trabalho.

Perguntada sobre as ações do primeiro dia da Correição, a corregedora Maria Zuíla Dutra respondeu: “Foi um dia intenso de atividades em que servidores da COJUD abordaram temas de relevante interesse das Varas, cujos integrantes, magistrados(as) e servidores(as), tiveram a oportunidade de esclarecer dúvidas e trocar experiências. Na parte da tarde, iniciamos as reuniões com cada uma das Varas para análise dos pontos constantes da ata correicional, bem como prestamos orientações para superação de eventuais pontos que precisem ser aprimorados para melhorar ainda mais o desempenho da unidade. O propósito da Corregedoria é conhecer as dificuldades enfrentadas para que possa contribuir com a busca de soluções!”.

2023 foi o primeiro ano em que a atividade correicional voltou a ser praticada de forma presencial após a pandemia de Covid-19, logo, muitas Varas do Trabalho afastadas da capital ainda estavam com demandas reprimidas.

A desembargadora Maria Zuíla Dutra também destacou que “a troca de experiências é um dos momentos mais importantes das atividades promovidas no período de Correição. A criatividade das Varas, as boas práticas, têm contribuído para o aprimoramento dos serviços e mostra o comprometimento de magistrados(as) e servidores(as) na busca de prestar jurisdição célere e de qualidade, que é uma das marcas da Justiça do Trabalho”.

Belém, Castanhal, Abaetetuba, Paragominas e Capanema

Durante dois dias de programação, 30 e 31 de outubro de 2023, a corregedora regional, desembargadora Maria Zuíla Dutra, presidiu reunião correicional, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, destinada a avaliar os trabalhos do ano de 2023 e conhecer os projetos e as boas práticas realizadas pelos servidores(as) e magistrados(as) que atuam diariamente no TRT8.

Semana da Baixa Processual, Wiki VT, Cojud, Sisdiv, AJJT, PJeCor, Planejamento Estratégico e Prêmio CNJ de Qualidade foram os assuntos tratados no evento. Na programação houve o lançamento oficial do Sistema HórusJud, uma nova ferramenta que tem como objetivo reunir todas as informações executadas pelo TRT8, como, por exemplo, processos jurídicos, metas, PJe, dados da conciliação, dentre outros assuntos.

Encerrando o calendário anual de 2023, dia 15 de dezembro, a visita deve ocorrer na Central de Execução e CEJUSC-Belém.

VT DE REDENÇÃO TEM NOVO JUIZ TITULAR

Em cerimônia concorrida, no final da manhã do dia 10 de agosto de 2023, na antessala da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), ocorreu a posse do novo juiz titular da Vara do Trabalho (VT) de Redenção, no Pará. O magistrado Otávio Bruno da Silva Ferreira assumiu a vaga pelo critério de merecimento.

No início da cerimônia, prestigiada por familiares, magistrados(as) e servidores(as), o novo titular de Vara prestou o compromisso regimental. Após dar posse ao juiz Otávio Bruno, o presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, afirmou que a promoção é o reconhecimento do trabalho de excelência realizado pelo magistrado.

Em seu discurso, o juiz Otávio Bruno Ferreira destacou que o momento significava a renovação do juramento que fez no início da carreira: “Cumprir e fazer cumprir a Constituição e as leis da República nunca foi tão presente. Após certo período na magistratura, pude perceber o que, de fato, é ser Juiz do Trabalho e pertencer a este Tribunal. A responsabilidade e a função social do cargo exigem atenção, conhecimento, sensibilidade e compaixão”.

Ressaltou, ainda, que ser Juiz do Trabalho é se deparar com violações dos direitos humanos rotineiramente: “Penso que o Juiz do Trabalho, pelo próprio funcionamento do sistema processual, tem a possibilidade de ter contato na fonte com a exploração, a violência, o desrespeito e a negativa de dignidade ao ser humano e, a partir daí, compreender a verdadeira função de uma justiça social, de zelar pela paz e pelo equilíbrio nas relações de trabalho, para que o trabalho volte a ocupar o espaço de centralidade”.

O juiz Otávio Bruno manifestou sua gratidão em pertencer ao TRT8, onde conheceu pessoas exemplares e teve a oportunidade de exercer outras atividades e adquirir experiências sobre trabalho seguro, diversidade, sustentabilidade e educação. “O Tribunal Regional do Trabalho, embora componente de uma sistema considerado por muitos doutrinadores como conservador, está antenado às melhores práticas de respeito e promoção da diversidade, seja pela adoção de políticas voltadas a não discriminação em razão da orientação sexual, da identidade de gênero, da raça, seja pelo fomento de ações com o objetivo de permitir a concretude da inclusão de grupos de pessoas vulneráveis”.

O magistrado agradeceu e falou sobre o legado dos seus pais no que diz respeito à educação e estudos e reforçou o compromisso com sua nova função no TRT8.

Participaram da cerimônia, além do presidente do Tribunal, os seguintes desembargadores: Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, José Edílson Eliziário Bentes, Francisca Oliveira Formigosa, Francisco Sérgio Silva Rocha, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, Luis José de Jesus Ribeiro, Walter Roberto Paro, Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior, Antonio Oldemar Coêlho dos Santos, Maria de Nazaré Medeiros Rocha e a juíza convocada Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, bem como magistrados de 1º Grau.

Curriculum - Nascido em São Sebastião da Boa Vista (Ilha de Marajó - Pará), o magistrado tomou posse como Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região em 17 de fevereiro de 2014, após aprovação no Concurso Público C-331.

É graduado em Direito pela Faculdade Ideal, mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA) e, atualmente, cursa especialização em Economia do Trabalho na Universidade de Campinas (UNICAMP) e doutorado em Direitos Humanos na Universidade Federal do Pará (UFPA).

Compõe a Diretoria da AMATRA8 desde 2016, na qual já atuou como Diretor para Juízes Substitutos, Diretor de Direitos e Prerrogativas, Vice-Presidente Legislativo e, atualmente, Diretor de Direitos Humanos e Cidadania. Integra, ainda, a Comissão LGBTQIAPN+ da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

No TRT8, já atuou como Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro, Presidente da Comissão Socioambiental, membro do Conselho Consultivo e de Programas da EJUD8, por dois mandatos consecutivos, membro do Comitê de Governança Tecnológica da Comunicação e Informação, dentre outras atividades. Atualmente, atua como integrante do Subcomitê Regional dos Sistemas PJe e PJeCor, membro da Comissão de Pesquisas Judiciárias, coordenador do Subcomitê de Gestão do Teletrabalho, membro da Comissão de Revista do TRT8, além de exercer o cargo de Vice-Diretor da Escola Judicial do TRT8.

É autor do livro “O açaí na Amazônia e o trabalho infantil: diálogo intercultural, hipervulnerabilidade e desenvolvimento regional”, fruto de sua dissertação de mestrado, e também é autor de capítulos de livros e diversos artigos jurídicos publicados em revistas especializadas.

PRESIDENTE DO TRT8 É EMPOSSADO CONSELHEIRO DO CSJT

Na 6ª sessão ordinária do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), realizada na manhã do dia 25 de agosto de 2023, aconteceu a posse dos dois novos conselheiros do CSJT, representantes das Regiões Norte e Centro-Oeste. A sessão foi transmitida pelo canal do CSJT no *YouTube*.

Os presidentes do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8 - PA e AP), desembargador Marcus Augusto Losada Maia (Norte), e do TRT-23ª Região (MT), desembargador Paulo Roberto Ramos Barrionuevo (Centro-Oeste), foram eleitos pelo Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (Coleprecor).

O presidente do CSJT e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Lelio Bentes Corrêa, conduziu a cerimônia de posse. Na ocasião, os dois desembargadores prestaram o compromisso perante os membros titulares do CSJT.

O ministro Lelio Bentes deu as boas-vindas aos dois novos membros titulares do CSJT e desejou pleno êxito pelos próximos dois anos: “Nosso Conselho os recebe, com muita alegria, na certeza de uma contribuição entusiasmada, determinada, para que possamos cumprir a nossa missão. Temos nos empenhados para além das funções de supervisão administrativa, de coordenação da atuação da Justiça do Trabalho, para que o nosso Conselho cumpra o papel que a sociedade almeja, de promover políticas judiciais que efetivamente aproxime a Justiça do Trabalho das demandas e aspirações da sociedade brasileira, com eficiência, transparência e efetivo aperfeiçoamento da prestação jurisdicional”.

O presidente do TRT8, desembargador Marcus Maia, recebeu a nomeação como Conselheiro do CSJT com muita honra: “Acredito que esse sistema adotado para permitir o rodízio entre as regiões além de ser absolutamente saudável, permite que os tribunais, de uma maneira completa, possam participar do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Tenho convicção que o aprendizado será extremamente profícuo”.

ABRACE SUAS EMOÇÕES

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) engajou-se na importante Campanha “Setembro Amarelo”, que busca conscientizar sobre a prevenção ao suicídio. Em 2023, por meio da Coordenadoria de Saúde (CODSA), foi criada a Campanha “Abraça Suas Emoções” com uma série de atividades voltadas a ressignificar o estigma associado às emoções e encorajar o diálogo sobre saúde mental.

A cada ano, o foco recai sobre o Setembro Amarelo e o Dia Mundial da Saúde Mental, mas, em 2023, a abordagem foi mais abrangente e direcionada à reflexão sobre o cuidado com o mundo interno das pessoas. A mensagem central da Campanha do TRT8 “Abraça Suas Emoções” foi a aceitação de todas as emoções como legítimas, enfatizando a necessidade de ouvir, acolher e cuidar de cada uma delas.

As psicólogas do TRT8 Úrsula Custódio Gomes e Carolina Monteiro de Albuquerque Maranhão, bem como a assistente social, Thamiris Moura Leite, participaram da construção da programação, que envolveu palestra (18/09), feira de autocuidado e aulas de yoga (25 a 27/10), além de *playlist* especial para a campanha.

Setembro Amarelo - Iniciada em 2015, Setembro Amarelo é uma campanha brasileira de prevenção ao suicídio. O mês de setembro foi escolhido porque, desde 2003, em 10 de setembro é celebrado o Dia Mundial de Prevenção do Suicídio.

PALESTRAS

“Desvendando o cérebro: mitos e verdades sobre o uso de medicações psiquiátricas”

“Desvendando o cérebro: mitos e verdades sobre o uso de medicações psiquiátricas” foi o tema da primeira palestra realizada pela campanha, em 18/09, em prol do cuidado com a saúde mental. A discussão, mediada pelo médico psiquiatra Igor Emanuel Vasconcelos, aconteceu de forma *on line* e promoveu rico debate entre os ouvintes acerca de psicofármacos.

Com o objetivo de estimular o desenvolvimento do autocuidado emocional dos ouvintes e desconstruir tabus, a palestra abriu as atividades da campanha do TRT8. “Este é um momento de dupla conscientização, com o ‘Setembro Amarelo’ e com outubro, que é o mês da saúde mental. Eu fico muito honrado pelo convite feito pelo TRT8 e

tenho só a agradecer por esta oportunidade, por fazer parte deste momento, que eu diria até histórico”, celebrou o médico.

Realizada de forma telepresencial, pelo *Google Meet*, a palestra foi assistida por magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) do Regional. Com 1h30min de duração, o debate tratou do mundo do cérebro; mitos e verdades sobre o uso das medicações psiquiátricas; e contou com momento de esclarecimento de dúvidas sobre o adoecimento mental e o uso de psicofármacos.

“É Possível Ser Feliz o Tempo Todo? Impactos Psíquicos do Neoliberalismo”

É possível ser feliz o tempo todo? Esta pergunta foi o fio condutor de mais uma palestra sobre saúde mental promovida pela Campanha “Abrace suas emoções”, no auditório da Escola Judicial do TRT8, no dia 27 de outubro de 2023, voltada ao público interno do Tribunal. Servidores e servidoras com lotação fora da sede puderam acompanhar o evento, ao vivo, pela plataforma Zoom.

A palestra promoveu a interdisciplinaridade e o questionamento e reflexão nos participantes. Ministrada pelo professor da Faculdade de Filosofia da Universidade Federal do Pará, Ernani Pinheiro Chaves, estiveram em pauta também os impactos que o neoliberalismo pode causar na saúde mental do trabalhador e trabalhadora.

Na década de 90, o mundo do trabalho no Brasil sofreu profundas mudanças a partir da implantação de políticas neoliberais. O sistema capitalista impôs um novo modo de produção e acumulação, baseado em novas tecnologias, no trabalho mais flexível e também nos altos índices de desemprego. As consequências disso são novas regras, novas funcionalidades e novas relações de trabalho, vividas até os dias atuais para atender o novo sistema capitalista.

Por este motivo, é de extrema importância entender o que é este neoliberalismo, para além da questão econômica, e quem é o sujeito “neoliberal”, vivido por todos os trabalhadores e trabalhadoras do Brasil do século XXI. O palestrante discorreu sobre essas e muitas outras perguntas com vistas a instigar o pensamento crítico e o autoconhecimento dos ouvintes, especialmente quando inseridos no ambiente de trabalho.

FEIRA DE CUIDADOS

Dando continuidade à programação da Campanha “Abrace suas Emoções”, foi promovida a Feira de Cuidados, entre os dias 24 a 26 de outubro de 2023, das 8h às 12h no *hall* do prédio-sede do TRT8, contando com diversos serviços e vendas, tais como: *quick massage*; auriculoterapia; óleos essenciais; produtos de higiene e aromáticos naturais, veganos e feitos com matéria prima da Amazônia; acessórios *boho*; bordados e acessórios de *biscuit*; castanhas e alimentos naturais; alimentos doces e salgados e chocolates da rede Sabores da Amazônia; jogos pedagógicos; e aferição de pressão arterial (*Blitz* da Saúde).

IPC-JUS - TRT8 É UM DOS CINCO TRIBUNAIS TRABALHISTAS MAIS EFICIENTES DO BRASIL

Ao reunir dados gerais da atuação do Poder Judiciário, o Relatório Justiça em Números 2023, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), apontou o Tribunal Regional

do Trabalho da 8ª Região (TRT8) entre os cinco tribunais trabalhistas mais eficientes do país. Segundo o documento, divulgado em setembro de 2023, o TRT8 alcançou 100% de produtividade no Índice de Produtividade Comparada (IPC-Jus).

Na sua 20ª edição, o Relatório Justiça em Números consolida o TRT8 como o único a ter este resultado entre os TRTs de porte médio da Justiça do Trabalho. Segundo o chefe da Divisão de Estatística e Ciências de Dados do TRT8, Paulo Fernando Rodrigues, alcançar 100% no IPC-Jus é a comprovação de que a Justiça do Trabalho da 8ª Região produz mais, em quantidade de processos baixados, com menos recursos e insumos, como recursos financeiros, dados de pessoal, casos novos e processos pendentes de baixa. “É um tribunal que serve de referência para os outros tribunais do mesmo ramo de Justiça, e esse resultado vem do empenho conjunto de todas as pessoas que compõem a força de trabalho do TRT8: magistrados, magistradas, servidores, servidoras, estagiários, estagiárias, terceirizados, terceirizadas e aprendizes”, complementou.

O Índice de Produtividade Comparada é avaliado pelo CNJ e tem o objetivo de verificar a produtividade e a eficiência dos tribunais do mesmo ramo de Justiça, independentemente do porte, pois considera o que foi produzido a partir dos recursos ou insumos disponíveis para cada tribunal. Quanto maior o valor, que varia de 0 a 100%, melhor o desempenho.

O IPC-Jus também serve como pré-requisito para a criação de cargos e de Varas do Trabalho e garante pontuação máxima na premiação do Prêmio CNJ de Qualidade. O índice avalia a produtividade de magistrados(as) e servidores(as), a despesa total do tribunal e a taxa de congestionamento líquida, que mede o percentual de processos que não foram baixados comparativamente ao total tramitado em um ano, excluídos os processos suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório.

IMAGEM PEREGRINA VISITA SEDE DO TRT8

Em setembro de 2023, a cidade de Belém já vivia o clima do Círio de Nazaré, a maior festa religiosa do povo paraense. Faltando menos de 30 dias para o dia da procissão (8 de outubro), o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) recebeu, no dia 12 de setembro de 2023, a visita da imagem peregrina de Nossa Senhora de Nazaré. O evento é uma tradição no TRT8, que reúne, no prédio-sede, magistrados, magistradas, servidores, servidoras e familiares para momento de renovação da fé cristã.

Às 9 horas, a imagem peregrina de Nossa Senhora de Nazaré chegou ao prédio-sede do TRT8, conduzida pela Diretoria da Festa do Círio. O presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, e a corregedora regional, desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, receberam a imagem peregrina, que foi dirigida ao Auditório Aloysio da Costa Chaves. Na passagem, um grupo de alunos da educação infantil da Escola Estadual Waldemar Ribeiro fez um corredor colorido, todos com o anel do catavento, símbolo do combate ao trabalho infantil, e saudaram a padroeira dos paraenses. A vice-presidente do TRT8, desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, levou a imagem peregrina até o altar preparado no auditório.

O presidente do TRT8 ressaltou que o Círio de Nazaré é uma festa para todos: “Estou extremamente emocionado com a visita da imagem peregrina. Acredito, sinceramente, que essa Casa fica muito mais abençoada com a presença da imagem.

Agradeço a presença de todos e de todas, agradeço a Diretoria da Festa e que a gente consiga caminhar no sentido de fazer Justiça de forma permanente”, pontuou.

Campanha - A Comissão Regional de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 procedeu ao lançamento oficial da Campanha do Círio 2023, capitaneada pelas gestoras regionais, desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra e juíza Vanilza de Souza Malcher.

A gestora regional e corregedora regional do TRT8, desembargadora Maria Zuíla Dutra, ressaltou: “o momento é de indescritível emoção, é também uma ocasião especial para a Comissão, que lança a Campanha do Círio de Nazaré 2023, promovida desde 2015, em parceria com a Diretoria do Círio de Nazaré, Arquidiocese de Belém, diversas instituições, entidades, empresas e sociedade em geral, e o imensurável apoio dos padrinhos-cidadãos e voluntários da nossa Comissão”.

A magistrada complementou dizendo que a Campanha do Círio 2023 promoverá atividades direcionadas à vida plena de crianças e adolescentes: “Cada ano nós criamos uma frase de súplica aliada ao tema do Círio, a súplica deste ano é ‘Maria que o sinal de esperança que anuncia seja de vida plena e de paz a crianças e adolescentes’. Iremos trabalhar em três vertentes: o trabalho infantil e o poder de transformar essa realidade a partir do protagonismo individual e coletivo; o estímulo à produção de hortaliças nas escolas e nas comunidades, como forma de contribuir para segurança alimentar de crianças e adolescentes, pois, no Brasil, 1/3 da população está vivendo em situação de insegurança alimentar e 10% sem ter o que comer, está passando fome; e a difusão da prática de economia solidária para contribuir ao estabelecimento de relações sociais, econômicas e ambientais mais justas e sustentáveis”.

TRT-8 PRESENTE

Após um período de pausa, o TRT-8 Presente retomou suas atividades, desta vez na cidade de Parauapebas. No dia 13 de setembro de 2023, membros da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) estiveram no Fórum Trabalhista de Parauapebas para garantir, acima de tudo, o diálogo, a troca de experiências e a escuta das necessidades locais.

Localizada no Sudeste do Pará, a cidade de Parauapebas tem uma forte ligação com a descoberta de ricas jazidas de minério de ferro na Serra dos Carajás, na década de 60. Com aproximadamente 200 mil habitantes, a cidade recebeu e continua a receber um fluxo migratório impulsionado especialmente pela extração de recursos minerais.

A visita da Administração do TRT8 às 4 Vara do Trabalho (VT) da cidade, que fica a mais de 700 km de Belém, objetivou promover a integração e o senso de pertencimento entre magistrados(as) e servidores(as) afastados da sede, além de escutar suas necessidades e melhorar a prestação jurisdicional da Justiça do Trabalho.

O titular da 3ª VT de Parauapebas, juiz Albeniz Martins e Silva Segundo, destacou a ação como uma demonstração do comprometimento do Tribunal com a respectiva missão de realizar Justiça, contribuindo para o fortalecimento da cidadania: “A presença física da alta Administração do TRT8 e setores estratégicos serve como um importante estímulo para magistrados(as), servidores(as) e demais colaboradores(as) que aqui atuam, pois consolida uma ponte e desenvolve um ambiente propício para a troca de experiências, o debate de questões locais e a identificação de necessidades

específicas da região, além de fortalecer o senso de pertencimento e a integração entre os diferentes níveis hierárquicos do Tribunal”.

As atividades do TRT-8 Presente em Parauapebas começaram com café da manhã com o presidente, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, que, na ocasião, ressaltou a importância do momento e de como o projeto foi criado com o objetivo de ouvir as demandas e sugestões de melhorias feitas por quem vive o dia a dia das Varas do Trabalho. “É importante que saibam que estamos aqui para ampliar o diálogo entre a Administração e as áreas técnicas da nossa instituição, para melhorarmos o oferecimento dos nossos serviços e das nossas condições de trabalho, para melhor atendermos. Fui magistrado que atuou fora de sede e sei como isso faz muita diferença”, destacou o desembargador presidente.

O secretário-geral da Presidência, Rodopiano Rocha da Silva Neto, reforçou a relevância do encontro e informou que foi criada uma base de dados para acompanhamento das demandas levantadas nas localidades que já receberam e que ainda receberão o projeto, permitindo que se saiba com rapidez o que já foi encaminhado e atendido.

A manhã seguiu com exposições de diversas áreas, que estavam representadas por seus titulares ou substitutos, utilizando-se de dinâmica de apresentação simples, possibilitando um bate papo descontraído e bastante rico sobre questões referentes à gestão de pessoas, treinamentos, ferramentas judiciais, comunicação, informática, sustentabilidade e segurança.

Até novembro de 2023, a meta do TRT-8 Presente é visitar todas as cidades em que a Justiça do Trabalho da 8ª Região possui Varas do Trabalho.

13ª SEMANA NACIONAL DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em parceria com o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os 24 tribunais regionais do trabalho do Brasil, promoveu a 13ª edição da Semana Nacional da Execução Trabalhista, de 18 a 22 de setembro de 2023, com o mote “Processos são vidas - A Justiça além dos números”.

A gestora regional da Execução Trabalhista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), juíza Amanaci Giannaccini, explicou que a iniciativa envolveu todas as 56 Varas do Trabalho (VT) da 8ª Região e os três Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Soluções de Disputa da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT - Belém, Macapá e Parauapebas).

A magistrada detalhou: “A Semana abrange diversos eventos, como: audiências de conciliação e execução, tanto no 1º ou 2º graus, para se tentar solucionar os processos que já foram sentenciados, processos em que já houve acordo e não foram pagos, e estão na fase de execução, ou seja, a fase de cumprir o que foi definido na sentença ou acórdão”. Em complementação, esclareceu: “A Semana é para esses processos que a empresa ainda não pagou, o reclamado não pagou, ou que a pessoa está enfrentando dificuldade para pagar. O objetivo é dar uma solução a esses processos. Por exemplo: com as audiências de conciliação a gente busca chamar as partes para negociar. Você tem um reclamado que não pode pagar à vista aquele crédito do trabalhador, mas ele pode pagar parcelado. O importante é sinalizar uma solução para executar o processo”.

Dentre as atividades da Semana, dois leilões de bens e imóveis, audiências de conciliação de precatórios, além de pagamento de processos que envolvem o Projeto Garimpo.

Leilões: Leilão Unificados das Varas do Trabalho de Belém/Ananindeua, dia 19/09, com 96 lotes; e Leilão da VT de Abaetetuba, em 22/09, com 28 lotes. Com transmissão ao vivo, dentre os itens: terrenos, imóveis, automóveis, joias, maquinário industrial e aparelhos eletrônicos como televisão, notebook e ar condicionado.

Precatórios: A Coordenadoria de Execução da Fazenda Pública do TRT8 (COFAZ) participou, pelo terceiro ano consecutivo, da Semana Nacional de Execução Trabalhista. Em 2023, as audiências foram dirigidas pela juíza auxiliar de conciliação de precatórios, cuja atuação cabe à corregedora regional, desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, com suporte dos servidores da COFAZ. A juíza do trabalho substituta, Silvana Braga Mattos, também atuou nas conciliações, na função de juíza auxiliar da Presidência em processos relacionados aos precatórios e requisições de pequeno valor.

Dos 153 processos pautados, 8 foram conciliados. Os acordos, convênios/cronogramas de pagamento e termos aditivos foram firmados com os seguintes municípios: Rondon do Pará, Colares, Breu Branco e São Félix do Xingu.

Resultados

Nos 24 tribunais do trabalho do país e no TST, que participou pela primeira vez do evento, por meio do CEJUSC-TST, a semana movimentou mais de R\$-4,3 bilhões, atendendo quase 400 mil pessoas. A quantia é novo recorde para uma única edição do evento.

Na 8ª Região Trabalhista, os dados foram os seguintes: Acordos: R\$-15.673.300,93; Leilões: R\$-2.339.715,00; INSS e IR: R\$-5.882.849,62; Alvarás: R\$-31.517.660,07; Precatórios e RPVs: R\$-582.110,54; Outros arrecadados e bloqueados: 5.363.509,00; Audiências: 1.773; Leilões: 32; Pessoas atendidas: 7.046; Acordos: 496.

17ª PRIMAVERA DOS MUSEUS

O Memorial Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), participou das ações que integraram a 17ª Primavera dos Museus, evento cultural organizado pelo Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM, nos dias 20 a 22 de setembro de 2023, em museus por todo o Brasil.

Com ênfase na importância dos museus na promoção da inclusão social e da diversidade, fundamentais à democracia, a ação objetivou promover os museus brasileiros e intensificar sua relação com a sociedade. Em 2023, o tema tratado foi “Memórias e democracia: pessoas LGBT+, indígenas e quilombolas”.

Nos dias do evento, o Memorial do TRT8 esteve aberto ao público. Houve feirinha, com exposição de artesanato, no *hall* de entrada do Fórum Trabalhista de Belém, bem como apresentações musicais e de danças alusivas ao tema.

ESPAÇO CULTURAL

O Círio de Nazaré e seu Povo

Você já imaginou visitar uma exposição com fotografias da procissão do Círio de Nazaré e ouvir tudo que ecoa nas ruas de Belém no segundo domingo de outubro? Esse foi o objetivo da exposição sensorial intitulada “O Círio de Nazaré e seu povo”, que esteve aberta para visitação no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa,

do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), no período de 20 de setembro a 31 de outubro de 2023.

A mostra reuniu 12 painéis de grande formato, com fotos de Soraya Montanheiro, e peças valiosas que integram o acervo da Diretoria da Festa de Nazaré.

A exposição foi um convite para os visitantes mergulharem nas profundezas de uma das maiores procissões religiosas do mundo. Soraya Montanheiro capturou a devoção, o fervor e a singularidade da celebração do Círio de Nazaré, que permeia as ruas de Belém em outubro. A mostra fotográfica ofereceu uma oportunidade excepcional para testemunhar a beleza e a espiritualidade que envolvem essa tradição tão especial para os paraenses. Cada foto era mais do que uma imagem; era um convite para vivenciar a fé e a devoção do povo de Belém em relação à Virgem de Nazaré.

Segundo a servidora do TRT8, Daniela Chamma Farias de Souza, que integra há mais de 20 anos a Diretoria da Festa de Nazaré, pela primeira vez o TRT8 recebeu uma exposição com acervo do Círio. “Nós trouxemos parte do acervo da Diretoria do Círio, como a corda do ano passado. O nicho, em formato de berlinda, era um dos nichos que usávamos em eventos, no altar da Basílica. Trouxemos também casinhas de miriti, a árvore de fitinhas do Círio e as flores naturais, os lírios. Tudo é o Círio. A gente já começa a viver o Círio e o calor humano que temos aqui”, detalhou e complementou: “A Soraya é uma fotógrafa paulista que há muitos anos trabalha como voluntária na época do Círio junto à Guarda de Nazaré. Ela fotografa as procissões, viaja com a equipe da Guarda para as visitas da imagem em outros Estados e no Baixo Amazonas. Ela tem um acervo muito grande de fotos”.

ORDEM DO MÉRITO *JUS ET LABOR* E MEDALHA DO MÉRITO FUNCIONAL

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou, na tarde do dia 22 de setembro de 2023, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, a cerimônia de condecoração da Ordem do Mérito *Jus et Labor* e da Medalha do Mérito Funcional.

A Ordem do Mérito *Jus et Labor*, da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), instituída pela Resolução TRT8 nº 161/2000, destina-se a agraciar pessoas físicas ou jurídicas, brasileiras ou estrangeiras, que tenham prestado relevantes serviços ao país, à Justiça do Trabalho, em geral, e à 8ª Região, de modo especial, sendo constituída de cinco graus, a saber: Grã-Cruz, Grande Oficial, Comendador, Oficial e Cavaleiro.

A Medalha do Mérito Funcional da JT8, criada pela Resolução TRT8 nº 7/2003, destina-se a agraciar os servidores que se tenham destacado pelos relevantes e assinalados serviços que prestam à Justiça do Trabalho e se distinguido no exercício de suas atividades.

A solenidade contou com o auxílio do Comando Militar do Norte, pelo Subtenente Leandro, maestro da Banda de Música, que interpretou os hinos oficiais e músicas eruditas; pelo 2º tenente Gabriel, que conduziu o Pavilhão Nacional; e pelos alabardeiros, sob a coordenação do sargento Vilhena, levando as condecorações.

Desembargadores que integram a Corte participaram da solenidade e condecoraram os homenageados.

Compareceram à cerimônia:

Institucional: Jornal Diário do Amapá - Rádio Diário FM Macapá.

Grau Grande Oficial: Clécio Luís Vilhena Vieira, Governador do Estado do Amapá; Randolph Frederich Rodrigues Alves, Senador da República; José da Cruz Marinho, Senador da República (indicado em 2022 e ratificado em 2023); Elcione Therezinha Zahluth Barbalho, Deputada Federal; Anísio David de Oliveira Júnior, General do Exército (indicado em 2019 e ratificado em 2023); José Augusto Torres Potiguar, Subprocurador-Geral da República; José Ernesto Manzi, Presidente do TRT-12ª Região.

Grau Comendador: José Rodrigues dos Santos Neto, Defensor Público do Estado do Amapá; Violeta Refkalefsky Loureiro, Professora Doutora Emérita; Fernando Facury Scaff, Advogado e Professor Doutor; Valena Jacob Chaves, Advogada e Professora Doutora.

Grau Oficial: Ney Stany Morais Maranhão, Juiz do Trabalho Titular da 7ª VT de Macapá-AP; Saulo Marinho Mota, Juiz do Trabalho Titular da VT de Breves; João Paulo de Souza Júnior, Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região; Sandro Nahmias Melo, Juiz do Trabalho Titular de Vara (TRT-11ª Região) e Professor Doutor; Luiz Alberto Gurjão Sampaio de Cavalcante Rocha, Advogado e Professor Doutor; Lorena Mamede Napoleão Alvarez, Advogada; Nádia Maria Rickmann Folha, Assessora do TRT8; Marinor Jorge Brito dos Santos, Professora.

Grau Cavaleiro: Diana Margarida Vidonho Dias Ferreira, Assessora do TRT8; Scarlett O'hara de Matos Tito Fernandes, Assessora do TRT8; Mariana Rayol Pinto, Calculista da 14ª VT de Belém; Lauro Melo da Paixão Neto, Assessor do TRT8; Tatiana Cardoso Martins, Assessora do TRT8; Elizângela Magalhães de Holanda, Assistente do TRT8; Sílvia Marina Ribeiro de Miranda Mourão, Advogada; Lia Sophia Ferreira de Oliveira, Cantora.

Medalha do Mérito Funcional: Adriana Domingues Lima, Alex Barros dos Santos, Carlos Aurelio Dias da Luz, Carolyne Soares de Castro, Celso Imbiriba Rosa do Nascimento, Cristiane Socorro Abreu do Nascimento, Danilo Silva Barbosa, Hugo Albuquerque Braga, Janhsen Hamilton Brandão Pimentel, Marcela Barros Cunha Lima, Núbia Leão Viana, Pedro Filomeno da Conceição Paes Barreto, Robivaldo Torres Carneiro, Sérgio Luiz da Cunha Feio, Simonne Callegario, Tássia Tavares Moraes de Alencar Nobre, Telma Mayumi Ichihara dos Reis e Tertuliano José Palheta Silva.

O presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, sobre a entrega das honrarias, comentou: “É o momento de reconhecimento de todos e todas que colaboraram para o engrandecimento, para o melhor funcionamento, para o aprimoramento da Justiça do Trabalho. Sem esse apoio a gente não consegue funcionar de forma satisfatória. É importante agradecer e reconhecer quem de fato contribui com a Justiça do Trabalho”.

DIA DO SERVIDOR PÚBLICO

O dia 28 de outubro é marcado pela comemoração do Dia do Servidor Público. Para festejar a data, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região promoveu a Feira da Semana do Servidor Público e *show* de música.

De 16 a 27 de outubro de 2023, das 8h às 15h, no *hall* de entrada do Fórum Trabalhista de Belém, a Feira da Semana do Servidor ofereceu cardápio variado de comidas típicas e sobremesas, além de contar com a venda de artesanatos e bijuterias.

A programação da tarde de 27 de outubro de 2023 aconteceu no Auditório Aloysio da Costa Chaves, com *show* musical da cantora Carol Ferreira, encerrando as comemorações.