PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO CAMPINAS/SP

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Sistema QUALIS/CAPES
PUBLICAÇÃO CADASTRADA

n. 66
2025

ISSN 1679-8694
e-ISSN 2966-3377

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO CAMPINAS/SP

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas n. 66 p. 1 - 334 jan./jun. 2025

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Rua Barão de Jaguara, 901 - Centro - Campinas/SP - CEP 13015-927
Telefones: (19) 3731-1600 / (19) 3236-2100
Portal: https://trt15.jus.br/

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Rua Barão de Jaguara, 945 - 2º andar - Centro - Campinas/SP - CEP 13015-927
Telefone: (19) 3731-1683

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas
E-mail: revistadotribunal@trt15.jus.br
Telefone: (19) 3236-2100 ramal 5125

Catalogação na Fonte elaborada por
Seção de Biblioteca / TRT 15ª Região
Emmannuela Freitas de Caldas - CRB 8-9565

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região / Escola Judicial do TRT - 15ª Região ; n. 1, jul./dez. 1991-. Campinas/SP, 1991

Semestral

n. 66, jan./jun. 2025

ISSN 1679 - 8694

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Direito Processual do Trabalho - Brasil. 3. Jurisprudência - Brasil. 4. Atos Normativos - Brasil. I. Brasil. Escola Judicial.

CDU - 34:331(81)
347.998.72(81)

Os textos doutrinários e de jurisprudência desta Revista
são de estrita responsabilidade das autoras e dos autores.

Coordenação: Desembargador Manoel Carlos Toledo Filho

Colaboradoras e colaboradores desta edição:
Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas:
Jonathan Mazzoni Busato
Elizabeth de Oliveira Rei

Capa: Marisa Batista da Silva
Projeto gráfico: Ana Paula Takaki

Transcrição das Normas para o inglês:
Silvia Regina Guerino

SUMÁRIO

EDITORIAL

SEÇÃO ESPECIAL

DISCURSO DE POSSE DA EXMA. DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO 25
LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina

ARTIGOS

Doutrina Nacional

ENQUADRAMENTO DOS EMPREGADOS NA EXCEÇÃO PREVISTA NO ART. 62, II, DA CLT: análise à luz da jurisprudência do TST 37
BASTOS, Guilherme Augusto Caputo

O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO: "qual o juiz da defesa senão o da própria ação?" 59
TOLEDO FILHO, Manoel Carlos; SESTARI, Bruna Rosa

O DILEMA DO MISERÁVEL: entre a liberdade faminta e a escravidão consentida 73
HIGA, Flávio da Costa; FÉLIX, Ynes da Silva

O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO 99
JANON, Renato da Fonseca

ACORDO EXTRAJUDICIAL E A RESOLUÇÃO N. 586 DO CNJ, DE 30.9.2024: exame da constitucionalidade desse ato normativo..... 119
SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira

A DECLARAÇÃO DA INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL *EX OFFICIO* NA JUSTIÇA DO TRABALHO: uma análise dos dispositivos da Lei n. 14.879/2024 141
CORSINI, Carolina Teixeira; PIOVESAN, Georgia Patrignani Caldatto

A INCONSTITUCIONALIDADE DA REVOGAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE POR FONTES NATURAIS DE CALOR PELA PORTARIA N. 1.359/2019 DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA 157
FERREIRA, Ivan Bortolin

OS PRECEDENTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO: vinculação efetiva ou anacronismo? 181
CONDÉ, Joseane de Menezes

REGULAÇÃO DAS REDES SOCIAIS E LIBERDADE DE EXPRESSÃO: uma abordagem no contexto europeu 197
DUTRA, Sofia Lima

Doutrina Internacional

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO E INJUSTIFICADO: tendencias contemporáneas..... 223
CASTELLO, Alejandro

Trabalhos do Meio Científico

ASSÉDIO ELEITORAL NO MUNDO DO TRABALHO: em busca de um meio ambiente do trabalho saudável 247
NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; FERNANDES, Rafael Laffitte

JURISPRUDÊNCIA

Ementário 279
Súmulas 311

ATOS NORMATIVOS

Atos normativos 315

ÍNDICE

Índice do Ementário 319
Índice Onomástico..... 326

Normas para submissão e publicação..... 331

Norms for submission and publication 333

A REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
é distribuída nos seguintes órgãos, instituições e bibliotecas:

Supremo Tribunal Federal
Tribunal Superior do Trabalho
Superior Tribunal de Justiça
Superior Tribunal Militar
Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região
Biblioteca Nacional
Biblioteca do Centro de Estudos Judiciários - Conselho da Justiça Federal
Biblioteca do Senado Federal
Biblioteca da Câmara dos Deputados
Biblioteca da Organização Internacional do Trabalho - OIT Brasília
Biblioteca do Ministério Público do Trabalho
Academia Nacional de Direito do Trabalho - ANDT
Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região - AMATRA XV
Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT
Biblioteca da Associação São Bento de Ensino de Araraquara - UNIARA
Biblioteca da Faculdade Adamantinense Integrada
Biblioteca da Faculdade Comunitária de Campinas - FAC
Biblioteca da Faculdade de Campinas - FACAMP
Biblioteca da Faculdade de Direito da Alta Paulista - FADAP - Tupã
Biblioteca da Faculdade de Direito da FAAP - São Paulo
Biblioteca da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP
Biblioteca da Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete - FDC
Biblioteca da Faculdade de Direito de Itu
Biblioteca da Faculdade de Direito de Marília - FADIMA
Biblioteca da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo
Biblioteca da Faculdade de Direito de São João da Boa Vista - Fundação de Ensino Octávio Bastos - UNIFEOB
Biblioteca da Faculdade de Direito e Administração de Barretos
Biblioteca da Faculdade de Direito Padre Anchieta de Jundiaí
Biblioteca da Faculdade de Filosofia e Letras de Catanduva
Biblioteca da Faculdade de Minas - FAMINAS
Biblioteca da Faculdade Metropolitana de Campinas - METROCAMP
Biblioteca da Faculdade Módulo de Caraguatatuba
Biblioteca da Faculdade Municipal de Direito de Franca
Biblioteca das Faculdades Claretianas - Rio Claro
Biblioteca das Faculdades Integradas "Antônio Eufrásio de Toledo" - UniToledo de Presidente Prudente
Biblioteca das Faculdades Integradas Cantareira - São Paulo
Biblioteca das Faculdades Integradas - Guarulhos
Biblioteca das Faculdades Integradas - Itapetininga - F. Karnig Bazarian
Biblioteca das Faculdades Integradas Rui Barbosa de Andradina
Biblioteca das Faculdades Integradas - UPIS
Biblioteca das Faculdades Radial - São Paulo
Biblioteca das Faculdades Unificadas São Luís de Jaboticabal
Biblioteca da Fundação Educacional de Votuporanga
Biblioteca da Fundação Educacional Dr. Raul Bauab - Jaú
Biblioteca da Fundação Educacional Sorocabana - FADI

Biblioteca da Ordem dos Advogados do Brasil - Subseção de Campinas
Biblioteca da Ordem dos Advogados do Brasil - Subseção de São Paulo
Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Biblioteca da Universidade Bandeirante de São Paulo
Biblioteca da Universidade Braz Cubas de Mogi das Cruzes - UBC
Biblioteca da Universidade Camilo Castelo Branco - UNICASTELO - Descalvado
Biblioteca da Universidade Camilo Castelo Branco - UNICASTELO - Fernandópolis
Biblioteca da Universidade Católica de Pelotas
Biblioteca da Universidade Católica de Santos
Biblioteca da Universidade Cidade de São Paulo
Biblioteca da Universidade Cruzeiro do Sul de São Paulo
Biblioteca da Universidade de Brasília - UNB
Biblioteca da Universidade de Franca - UNIFRAN
Biblioteca da Universidade de Guarulhos
Biblioteca da Universidade de Marília - UNIMAR
Biblioteca da Universidade de Mogi das Cruzes - UMC
Biblioteca da Universidade de Pernambuco - UPE
Biblioteca da Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP
Biblioteca da Universidade de Santo Amaro - São Paulo
Biblioteca da Universidade de Sorocaba
Biblioteca da Universidade de Taubaté - UNITAU
Biblioteca da Universidade do Grande ABC - Santo André
Biblioteca da Universidade do Oeste Paulista - Presidente Prudente
Biblioteca da Universidade do Vale do Paraíba - UNIVAP - Jacareí
Biblioteca da Universidade do Vale do Paraíba - UNIVAP - São José dos Campos
Biblioteca da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho - UNESP - Franca
Biblioteca da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho - UNESP - São Paulo
Biblioteca da Universidade Federal de Juiz de Fora
Biblioteca da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG
Biblioteca da Universidade Federal de Pelotas
Biblioteca da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE
Biblioteca da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC
Biblioteca da Universidade Federal do Espírito Santo - UFES
Biblioteca da Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ
Biblioteca da Universidade Federal do Rio Grande - UFRG
Biblioteca da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS
Biblioteca da Universidade Ibirapuera de São Paulo
Biblioteca da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP - Lins
Biblioteca da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP - Piracicaba
Biblioteca da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP - Santa Bárbara d'Oeste
Biblioteca da Universidade Metropolitana de Santos
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - Araçatuba
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - Campinas
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - Ribeirão Preto
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - São José do Rio Preto
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - São José dos Campos
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - São Paulo
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - Sorocaba

Biblioteca da Universidade Presbiteriana Mackenzie de Campinas
Biblioteca da Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo
Biblioteca da Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO - Salvador
Biblioteca da Universidade Santa Cecília de Santos
Biblioteca da Universidade São Francisco - Bragança Paulista
Biblioteca da Universidade São Francisco - Campinas
Biblioteca da Universidade São Judas Tadeu - São Paulo
Biblioteca do Centro de Ensino Superior de São Gotardo - CESG
Biblioteca do Centro Regional Universitário de Espírito Santo do Pinhal
Biblioteca do Centro Universitário Anhanguera de Leme
Biblioteca do Centro Universitário Capital São Paulo
Biblioteca do Centro Universitário Católico Auxilium - UniSalesiano
Biblioteca do Centro Universitário Claretiano de Batatais
Biblioteca do Centro Universitário Claretiano de Campinas
Biblioteca do Centro Universitário de Araras
Biblioteca do Centro Universitário de Rio Preto - UNIRP
Biblioteca do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio - UNICERP
Biblioteca do Centro Universitário do Norte Paulista - UNORP - São José do Rio Preto
Biblioteca do Centro Universitário Faculdades Metropolitanas Unidas - São Paulo
Biblioteca do Centro Universitário FIEO - Osasco
Biblioteca do Centro Universitário Monte Serrat - Santos
Biblioteca do Centro Universitário Moura Lacerda - Ribeirão Preto
Biblioteca do Centro Universitário Nove de Julho - São Paulo
Biblioteca do Centro Universitário Salesiano de São Paulo - UNISAL - Americana
Biblioteca do Centro Universitário Salesiano de São Paulo - UNISAL - Campinas
Biblioteca do Centro Universitário Salesiano de São Paulo - UNISAL - Lorena
Biblioteca do Centro Universitário Toledo de Araçatuba - UniToledo
Biblioteca do Instituto de Ensino Superior COC - Ribeirão Preto
Biblioteca do Instituto de Ensino Superior de Bauru - IESB
Biblioteca do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA
Biblioteca do Instituto Municipal de Ensino Superior de São Caetano do Sul - IMES
Biblioteca do Instituto Superior de Ciências Aplicadas - ISCA - Limeira
Biblioteca do Instituto Toledo de Ensino de Bauru - ITE
Biblioteca do TRT da 1ª Região
Biblioteca do TRT da 2ª Região
Biblioteca do TRT da 3ª Região
Biblioteca do TRT da 4ª Região
Biblioteca do TRT da 5ª Região
Biblioteca do TRT da 6ª Região
Biblioteca do TRT da 7ª Região
Biblioteca do TRT da 8ª Região
Biblioteca do TRT da 9ª Região
Biblioteca do TRT da 10ª Região
Biblioteca do TRT da 11ª Região
Biblioteca do TRT da 12ª Região
Biblioteca do TRT da 13ª Região
Biblioteca do TRT da 14ª Região
Biblioteca do TRT da 16ª Região
Biblioteca do TRT da 17ª Região
Biblioteca do TRT da 18ª Região

Biblioteca do TRT da 19ª Região
Biblioteca do TRT da 20ª Região
Biblioteca do TRT da 21ª Região
Biblioteca do TRT da 22ª Região
Biblioteca do TRT da 23ª Região
Biblioteca do TRT da 24ª Região
Editora Champanhat - Curitiba
Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará
Escola Superior de Direito Constitucional - ESDC
Escola Superior do Ministério Público - ESMP
Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas - IBCJ
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA
Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal Regional Federal da 3ª Região

EXTERIOR

Argentina
Faculdad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires

China
Centro de Formação Jurídica e Judiciária de Macau

Espanha
Faculdad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid
Universidad Pablo de Olavide - Sevilla
Universidad de Sevilla

França
Département des Études Internationales, Européennes et Comparatives de L'Université Paris I - Panthéon-Sorbonne - Paris
Université Cergy Pontoise - Cergy

Portugal
Consulado Geral do Brasil em Portugal
Departamento de Direito da Universidade Portucalense Infante Dom Henrique - Porto
Embaixada do Brasil em Lisboa
Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa de Lisboa
Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa do Porto
Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
Faculdade de Direito da Universidade do Minho - Braga
Faculdade de Direito da Universidade do Porto
Faculdade de Direito da Universidade Lusíada - Vila Nova Amalicão
Faculdade de Direito da Universidade Lusíada de Lisboa
Faculdade de Direito da Universidade Lusíada do Porto
Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa
Faculdade de Direito Universidade Autônoma de Lisboa Luís de Camões
Ministério da Educação - Lisboa
Ordem dos Advogados - Lisboa

Uruguai
Faculdad de Derecho de la Universidad de Montevideo
Universidad de la República - Faculdad de Derecho - Montevideo

ESCOLA JUDICIAL
DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Des. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo - Diretor
Des. Eleonra Bordini Coca - Vice-diretora

CONSELHO EDITORIAL

Des. Manoel Carlos Toledo Filho - Editor-chefe

Des. Adriene Sidnei de Moura David
Des. Marcos da Silva Pôrto
Juiz Wellington César Paterlini
Juíza Ana Paula Silva Campos Miskulin
Juíza Roberta Confetti Gatsios Amstalden
Servidor Luís Henrique Benedito

Exterior

Argentina
Juiz Mauricio César Arese - Universidad de Córdoba

Espanha
Professor David Montoya Medina - Universidad de Alicante
Professor David Sanchez Rubio - Universidad de Sevilla
Professor Doutor Rafael de Asís Roig - Universidad Carlos III de Madrid

França
Professor Carlos Miguel Herrera - Université Cergy Pointoise - Cergy

Portugal
Professor Jorge Miranda - Universidade Clássica de Lisboa

Uruguai
Professor Mario Garmendia Arigón - Universidad de la República
- Montevideo

CONSELHO TÉCNICO

Pareceristas Nacionais desta edição

Membros do TRT da 15ª Região

Des. Fabio Grasselli
Des. João Alberto Alves Machado
Des. Fábio Allegretti Cooper
Juíza Olga Regiane Pilegis
Juiz Marco Antônio de Souza Branco
Juiz José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva
Juíza Eliana dos Santos Alves Nogueira
Juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima
Juiz José Guido Teixeira Júnior
Juíza Fernanda Cristina de Moraes Fonseca
Juíza Candy Florencio Thomé
Juíza Rosilene da Silva Nascimento

Pareceristas Internacionais

Argentina
Professor Carlos Alberto Toselli - Universidad de Córdoba
Professor Adrián Goldin - Universidad de San Andrés

Colômbia
Professora Martha Elisa Monsalve Cuéllar - Universidad La Gran Colombia

Espanha
Professor Álvaro Sánchez Bravo - Universidad de Sevilla
Professora Icíar Alzaga Ruiz - Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid
Professor Miguel Cardenal Carro - Universidad de Extremadura
Professor David Montoya Medina - Universidad de Alicante

Itália
Professor Alberto Levi - Universidade de Módena e Reggio Emília

Portugal
Professor João Leal Amado - Universidade de Coimbra

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

PRESIDENTE	Ana Paula Pellegrina Lockmann
VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO	Helcio Dantas Lobo Junior
VICE-PRESIDENTE JUDICIAL	Wilton Borba Canicoba
CORREGEDOR REGIONAL	Renan Ravel Rodrigues Fagundes
VICE-CORREGEDOR REGIONAL	Edison dos Santos Pelegrini
OUVIDOR	Edmundo Fraga Lopes
VICE-OUVIDORA	Rosemeire Uehara Tanaka

DESEMBARGADORAS E DESEMBARGADORES DO TRABALHO

(em 6.3.2025)

José Pedro de Camargo R. de Souza
Gerson Lacerda Pistori
Gisela R. M. de Araujo e Moraes
Edmundo Fraga Lopes
Tereza Aparecida Asta Gemignani
Ana Amarylis V. de Oliveira Gulla
Susana Graciela Santiso
Samuel Hugo Lima
Fabio Grasselli
Erodite Ribeiro dos Santos
Dagoberto Nishina de Azevedo
Thelma Helena M. de Toledo Vieira
Manoel Carlos Toledo Filho
Antonio Francisco Montanagna
Rita de Cássia Penkal B. de Souza
João Alberto Alves Machado
Claudinei Zapata Marques
José Otávio de Souza Ferreira
Ana Paula Pellegrina Lockmann
Roberto Nobrega de Almeida Filho
Helcio Dantas Lobo Junior
Eder Sivers
Antonia Regina Tancini Pestana
Eleonora Bordini Coca
Carlos Alberto Bosco
João Batista Martins César
Luiz Felipe P. da Luz Bruno Lobo
Edison dos Santos Pelegrini
Ricardo Antonio de Plato
Ricardo Regis Laraia
Wilton Borba Canicoba
José Carlos Ábile
Rosemeire Uehara Tanaka
Luis Henrique Rafael
Renan Ravel Rodrigues Fagundes
Larissa Carotta M. da Silva Scarabelim
João Batista da Silva
Maria da Graça Bonança Barbosa
Fábio Bueno de Aguiar
Orlando Amâncio Taveira
Renato Henry Sant'Anna
Paulo Augusto Ferreira
Hélio Grasselli
Keila Nogueira Silva
Marcelo Garcia Nunes
Mari Angela Pelegrini
Adriene Sidnei de Moura David
Andrea Guelfi Cunha
Marcos da Silva Pôrto
Rita de Cássia Scagliusi do Carmo
Marcelo Magalhães Rufino
Ana Cláudia Torres Vianna
Antonia Sant'Ana
Levi Rosa Tomé
[vago]

ÓRGÃO ESPECIAL

Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann (Presidente)
Des. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza
Des. Gerson Lacerda Pistori
Des. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes
Des. Edmundo Fraga Lopes
Des. Tereza Aparecida Asta Gemignani
Des. Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla
Des. Susana Graciela Santiso
Des. Samuel Hugo Lima
Des. Fabio Grasselli
Des. Erodite Ribeiro dos Santos
Des. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira
Des. Manoel Carlos Toledo Filho
Des. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza
Des. João Alberto Alves Machado
Des. Claudinei Zapata Marques
Des. José Otávio de Souza Ferreira
Des. Helcio Dantas Lobo Junior
Des. Eleonora Bordini Coca
Des. Edison dos Santos Pelegrini
Des. Wilton Borba Canicoba
Des. Renan Ravel Rodrigues Fagundes
Des. Renato Henry Sant'Anna
Des. Hélio Grasselli
Des. Andrea Guelfi Cunha

SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS

Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann (Presidente)
Des. Wilton Borba Canicoba
Des. Gerson Lacerda Pistori
Des. Tereza Aparecida Asta Gemignani
Des. Samuel Hugo Lima
Des. Antonio Francisco Montanagna
Des. João Alberto Alves Machado
Des. Eder Sivers
Des. João Batista Martins César
Des. Luis Henrique Rafael
Des. Maria da Graça Bonança Barbosa
Des. Orlando Amâncio Taveira
Des. Andrea Guelfi Cunha
Des. Marcos da Silva Pôrto
Des. Rita de Cássia Scagliusi do Carmo
Des. Ana Cláudia Torres Vianna

1ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Des. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira (Presidente)
Des. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes
Des. Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla
Des. Erodite Ribeiro dos Santos
Des. Dagoberto Nishina de Azevedo
Des. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza
Des. Claudinei Zapata Marques
Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann
Des. Carlos Alberto Bosco
Des. Renato Henry Sant'Anna
Des. Keila Nogueira Silva
Des. Marcelo Magalhães Rufino
Des. Antonia Sant'Ana

2ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Des. José Otávio de Souza Ferreira (Presidente)
Des. Roberto Nobrega de Almeida Filho
Des. Antonia Regina Tancini Pestana
Des. Eleonora Bordini Coca

Des. Ricardo Antonio de Plato
Des. Ricardo Regis Laraia
Des. José Carlos Ábile
Des. João Batista da Silva
Des. Fábio Bueno de Aguiar
Des. Hélio Grasselli
Des. Mari Angela Pelegrini
Des. Levi Rosa Tomé
[vaga]

3ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Des. Fabio Grasselli (Presidente)
Des. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza
Des. Edmundo Fraga Lopes
Des. Susana Graciela Santiso
Des. Manoel Carlos Toledo Filho
Des. Helcio Dantas Lobo Junior
Des. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo
Des. Edison dos Santos Pelegrini
Des. Rosemeire Uehara Tanaka
Des. Renan Ravel Rodrigues Fagundes
Des. Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim
Des. Paulo Augusto Ferreira
Des. Marcelo Garcia Nunes
Des. Adriene Sidnei de Moura David

1ª TURMA

Primeira Câmara

Des. Fábio Bueno de Aguiar
(Presidente da 1ª Câmara)
Des. Tereza Aparecida Asta Gemignani
Des. Ricardo Antonio de Plato
Des. José Carlos Ábile
Des. Paulo Augusto Ferreira

Segunda Câmara

Des. José Otávio de Souza Ferreira
(Presidente da Turma e da 2ª Câmara)
Des. Susana Graciela Santiso
Des. Wilton Borba Canicoba
Des. Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim
Des. Hélio Grasselli

2ª TURMA

Terceira Câmara

Des. Ana Amarylis V. de Oliveira Gulla
(Presidente da Turma e da 3ª Câmara)
Des. Edmundo Fraga Lopes
Des. Helcio Dantas Lobo Junior
Des. Antonia Regina Tancini Pestana
Des. Rosemeire Uehara Tanaka

Quarta Câmara

Des. Rita de Cássia Penkal B. de Souza
(Presidente da 4ª Câmara)
Des. Dagoberto Nishina de Azevedo
Des. Eleonora Bordini Coca
Des. Mari Angela Pelegrini
[vaga]

3ª TURMA

Quinta Câmara

Des. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes
(Presidente da 5ª Câmara)
Des. Samuel Hugo Lima
Des. Manoel Carlos Toledo Filho
Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann
Des. Adriene Sidnei de Moura David

Sexta Câmara

Des. Renato Henry Sant'Anna
(Presidente da Turma e da 6ª Câmara)
Des. João Batista da Silva

Des. Marcos da Silva Pôrto
Des. Rita de Cássia Scagliusi do Carmo
Des. Ana Cláudia Torres Vianna

4ª TURMA

Sétima Câmara

Des. Eder Sivers
(Presidente da 7ª Câmara)
Des. Roberto Nobrega de Almeida Filho
Des. Carlos Alberto Bosco
Des. Marcelo Magalhães Rufino
Des. Levi Rosa Tomé

Oitava Câmara

Des. Andrea Guelfi Cunha
(Presidente da Turma e da 8ª Câmara)
Des. Erodite Ribeiro dos Santos
Des. Claudinei Zapata Marques
Des. Keila Nogueira Silva
Des. Antonia Sant'Ana

5ª TURMA

Nona Câmara

Des. Maria da Graça Bonança Barbosa
(Presidente da Turma e da 9ª Câmara)
Des. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza
Des. Gerson Lacerda Pistori
Des. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira
Des. Marcelo Garcia Nunes

Décima Câmara

Des. João Alberto Alves Machado
(Presidente da 10ª Câmara)
Des. Fabio Grasselli
Des. Edison dos Santos Pelegrini
Des. Ricardo Regis Laraia
Des. Renan Ravel Rodrigues Fagundes

6ª TURMA

Décima Primeira Câmara

Des. Orlando Amâncio Taveira
(Presidente da Turma e da 11ª Câmara)
Des. Antonio Francisco Montanagna
Des. João Batista Martins César
Des. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo
Des. Luis Henrique Rafael

JUÍZAS E JUÍZES TITULARES DE VARA DO TRABALHO

(em 28.2.2025)

Nome	Vara do Trabalho
Margarete A. Gulmaneli Solcia	2ª Catanduva
Scynthia Maria Sisti Tristão	Tanabi
Cinthia Maria da Fonseca Espada	Garça
Carlos Eduardo Oliveira Dias	1ª Campinas
Regiane Cecília Lizi	Pederneiras
Cláudia Cunha Marchetti	2ª Paulínia
Olga Regiane Pilegis	4ª Jundiaí
Jorge Antonio dos Santos Cota	Itatiba
Oséas Pereira Lopes Junior	1ª Paulínia
Ronaldo Oliveira Siandela	Piedade
Marco Antonio de Souza Branco	1ª Assis
Luís Fernando Lupato	Ubatuba
Wellington César Paterlini	2ª Sertãozinho
André da Cruz e Souza Wenzel	Aparecida
Sérgio Milito Barêa	Taquaritinga
Marcelo Carlos Ferreira	Salto
André Augusto Ulpiano Rizzardo	12ª Campinas
Roberta Jacopetti Bonemer	3ª Ribeirão Preto
Robson Adilson de Moraes	5ª Campinas
Dora Rossi Góes Sanches	2ª Jacareí
José Antônio R. de Oliveira Silva	6ª Ribeirão Preto
Flávio Landi	Atibaia
Marina de Siqueira F. Zerbinatti	3ª Campinas
Firmino Alves Lima	1ª Piracicaba
Guilherme Guimarães Feliciano	1ª Taubaté
Renata dos Reis D'Ávilla Calil	Capivari
Juliana Benatti	11ª Campinas
Luciana Mares Nasr	Amparo
Ana Cláudia P. Ferreira de Lima	1ª Bauru
Alexandre Vieira dos Anjos	Cajuru
Marcelo Schmidt Simões	Itapeva
Fernanda Cavalcanti V. Gaetano	Bebedouro
Mauro César Luna Rossi	Capão Bonito
José Guido Teixeira Júnior	Itararé
Cristiane Montenegro Rondelli	7ª Campinas
André Luiz Alves	1ª Lençóis Paulista
Patrícia Glugovskis P. Martins	Mogi Mirim
Lúcia Zimmermann	9ª Campinas
Luís Rodrigo Fernandes Braga	10ª Campinas
Laura Bittencourt F. Rodrigues	6ª Campinas
Adriana Fonseca Perin	2ª São José do Rio Preto
Ana Paula Alvarenga Martins	1ª Americana
Evandro Eduardo Maglio	Mococa
Júlio César Trevisan Rodrigues	4ª São José do Rio Preto
Alexandre Garcia Muller	1ª Marília
Arilda Cristiane S. de P. Calixto	Cravinhos
Cássia Regina R. Fernandes	5ª São José dos Campos

Nome	Vara do Trabalho
Júlio César Marin do Carmo	2ª Lençóis Paulista
Denise Ferreira Bartolomucci	2ª São José dos Campos
Andréia de Oliveira	2ª Taubaté
Alzeni A. de Oliveira Furlan	Indaiatuba
Alessandro Tristão	Fernandópolis
Sandro Valério Bodo	2ª Bauru
Nelma P. G. Sant'Anna Ferreira	1ª Presidente Prudente
Marcus M. Barberino Mendes	São Roque
Gislene Aparecida Sanches	1ª São José dos Campos
Adhemar Prisco da Cunha Neto	1ª Jacareí
Tânia Aparecida Claro	Guaratinguetá
Pedro Edmilson Pilon	São José do Rio Pardo
Valdir Rinaldi Silva	4ª Sorocaba
Isabela Tófano de C. Leite Pereira	8ª Campinas
Renato da Fonseca Janon	Batatais
Márcia Cristina Sampaio Mendes	5ª Ribeirão Preto
Kathleen Mecchi Zarins Stamato	1ª Jundiaí
Andréia Alves de Oliveira Gomide	1ª Franca
José Antônio Gomes de Oliveira	1ª São José do Rio Preto
Valéria Cândido Peres	Caraguatatuba
Daniela R. R. Ferreira Borges	Olímpia
Alan Cezar Runho	Matão
Eucymara Maciel Oliveto Ruiz	Adamantina
Fernanda C. de Moraes Fonseca	Itapira
Daniela Macia Ferraz Giannini	4ª Campinas
Marcelo Bueno Pallone	Campo Limpo Paulista
Renato César Trevisani	Ituverava
Henrique Macedo Hinz	Santa Bárbara D'Oeste
Wilson Cândido da Silva	Lorena
Decio U. Matoso Rodovalho	Sumaré
Azael Moura Junior	Bragança Paulista
Cleber Antonio Grava Pinto	Penápolis
Rosana Alves	Porto Ferreira
Ana Paula Silva Campos Miskulin	José Bonifácio
Rodarte Ribeiro	3ª São José do Rio Preto
Mauricio de Almeida	2ª Jaú
Ana Lucia Cogo Casari C. Ferreira	1ª Araraquara
Alexandre Alliprandino Medeiros	São Joaquim da Barra
João Baptista Cilli Filho	1ª Sertãozinho
Rodrigo Penha Machado	Orlândia
Marcelo Siqueira de Oliveira	3ª Bauru
Candy Florencio Thomé	Caçapava
Sandra Maria Zirondi	Votuporanga
Conceição A. R. de Petribu Faria	Jales
Cecy Yara Tricca de Oliveira	3ª Sorocaba
Lucineide Almeida de L. Marques	1ª Jaú
Elen Zoraide Módolo Jucá	Lins

Nome	Vara do Trabalho
Teresa Cristina Pedrasi	Itapetininga
Paulo B. C. de Almeida Prado Bauer	4ª Bauru
Flávio Henrique Garcia Coelho	2ª Marília
Suzeline Longhi Nunes de Oliveira	2ª Araçatuba
Andréa Maria Pfrimer Falcão	1ª Jaboticabal
Débora Wust de Proença	São Sebastião
Vinicius Magalhães Casagrande	Itanhaém
Clóvis Victorio Júnior	1ª Araçatuba
Fernando L. U. Martins dos Santos	1ª São Carlos
Priscila de Freitas Cassiano Nunes	Cruzeiro
José Antonio Dosualdo	Hortolândia
Maria Flávia de Oliveira Fagundes	Araras
André Luiz T. de Castro Pereira	Pirassununga
Rogério P. da Costa Campos	3ª São José dos Campos
Ana Maria Eduardo da Silva	2ª Sorocaba
Regina Rodrigues Urbano	Leme
João Batista de Abreu	Pindamonhangaba
Antonio Carlos C. de Oliveira	3ª Araçatuba
Carlos Eduardo Vianna Mendes	2ª Piracicaba
Diovana Bethânia O. I. Fabreti	Tietê
Solange Denise Belchior Santaella	2ª Limeira
Mércio Hideyoshi Sato	Presidente Venceslau
Wellington Amadeu	Itu
Ricardo Luís Valentini	1ª Ribeirão Preto
Thiago Henrique Ament	1ª Limeira
Marcos Roberto Wolfgang	Birigui
Sidney Xavier Rovida	Teodoro Sampaio

Nome	Vara do Trabalho
Maurício Matsushima Teixeira	4ª São José dos Campos
Carlos Alberto Frigieri	3ª Araraquara
Camila Ceroni Scarabelli	2ª Campinas
Fábio Natali Costa	2ª Jaboticabal
Ana Flávia de M. Garcia Cuesta	2ª São Carlos
Amanda Barbosa	4ª Ribeirão Preto
Paulo Eduardo Belloti	1ª Sorocaba
Cláudio Issao Yonemoto	Dracena
Denise Santos Sales de Lima	2ª Ribeirão Preto
Mauricio Bearzotti de Souza	2ª Assis
Mauro César Moreli	1ª Catanduva
Sérgio Polastro Ribeiro	Tupã
Newton Cunha de Sena	3ª Jundiaí
Patrícia Maeda	2ª Jundiaí
Aparecido Batista de Oliveira	Ourinhos
Leticia Gouveia Antonioli	Mogi Guaçu
Érica Escarassatte	3ª Piracicaba
André Luiz Menezes A. Sette	Avaré
Rodrigo Adelio Abrahão Linares	Registro
Milena Casacio Ferreira Beraldo	2ª Americana
Ronaldo Capelari	2ª Araraquara
Artur Ribeiro Gudwin	Rio Claro
Polyanna Sampaio C. da Silva Santos	Itápolis
Rosana Nubiato Leão	Andradina
Édson da Silva Júnior	Santa Cruz do Rio Pardo
Tony Everson Simão Carmona	Barretos

JUÍZAS E JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

(em 28.2.2025)

Nome	Circunscrição
Sidney Pontes Braga	São José do Rio Preto
Alexandre Chedid Rossi	Sorocaba
Marco Antonio F. de Rezende	São José dos Campos
Cristiane Kawanaka de Pontes	Campinas
Christina Feuerharmel Velloza	Campinas
Salete Yoshie Honma Barreira	Campinas
Roberto dos Santos Soares	São José dos Campos
Paulo Henrique C. Martinez	Ribeirão Preto
Eduardo Souza Braga	Ribeirão Preto
Camila Moura de Carvalho	Campinas
Alexandre Klimas	São José dos Campos
Siumara Junqueira de Oliveira	São José dos Campos
Maria Teresa de Oliveira Santos	Ribeirão Preto
Arthur Albertin Neto	Araçatuba
Marcelo Chaim Chohfi	Campinas
Renato Ferreira Franco	São José do Rio Preto
Mariângela Fonseca	Bauru
Luciano Brisola	Sorocaba
Rogério José Perrud	Presidente Prudente
Josué Cecato	São José dos Campos
Rafael Marques de Setta	Bauru
Luís Augusto Fortuna	Ribeirão Preto
Ricardo Luís da Silva	Sorocaba
Marcelo Luís de Souza Ferreira	Campinas
Andréia N. Rossilho de Lima	Presidente Prudente
Ana Missiato de Barros Pimentel	Campinas
Luís Furian Zorzetto	Campinas
Patricia Juliana Marchi Alves	Campinas
Cristiane Souza de Castro Toledo	Campinas
Luiz Roberto L. dos Santos Filho	Ribeirão Preto
Lays Cristina de Cunto	Campinas
Vanessa Cristina Pereira Salomão	Campinas
Maria Lúcia Ribeiro Morando	São José dos Campos
Caio Rodrigues Martins Passos	Campinas
Roberta Confetti Gatsios Amstalden	Ribeirão Preto
Fernanda Amabile M. de S. Gomes	São José do Rio Preto
Natália Scassiotta Neves	Campinas
Francieli Pissoli Mendonça	Ribeirão Preto
Zilah Ramires Ferreira	Bauru
Andressa Venturi da C. Weber	Ribeirão Preto
Elias Terukiyo Kubo	São José dos Campos
Sofia Lima Dutra	Campinas
Gothardo R. B. Van Buggenhout	São José dos Campos
Luciene Pereira Scandiuci Ridolfo	Campinas
Alessandra R. Trevisan Lambert	Campinas
Breno Ortiz Tavares Costa	Bauru
Cláudia Bueno Rocha Chiuzuli	Ribeirão Preto

Nome	Circunscrição
Danielle Guerra Florentino Lopes	São José dos Campos
Erika Ferrari Zanella	Campinas
Luciane Cristina Muraro de Freitas	Campinas
Karine Vaz de M. Mattos Abreu	Campinas
Reginaldo L. Pierrotti Junior	São José dos Campos
Daniele Comin Martins	Bauru
Gustavo Triandafelides Balthazar	Campinas
Anderson Relva Rosa	Ribeirão Preto
Régis Antônio Bersanin Nieddu	Presidente Prudente
Bárbara Baldani Fernandes Nunes	Presidente Prudente
Rosilene da Silva Nascimento	Ribeirão Preto
Karine da Justa Teixeira Rocha	Bauru
Adriel Pontes de Oliveira	Ribeirão Preto
Mônica Rodrigues Carvalho	Ribeirão Preto
Vinícius de Miranda Taveira	Campinas
Camila Ximenes Coimbra	Campinas
Renato Clemente Pereira	Bauru
Veranici Aparecida Ferreira	Campinas
Leandro Renato Catelan Encinas	São José do Rio Preto
Karina Suemi Kashima	Ribeirão Preto
Carolina Sferra Croffi Heinemann	Campinas
Renata Carolina Carbone Stamponi	Bauru
José Augusto de A. P. F. de Castilho	Bauru
Bruna Müller Stravinski	Campinas
Gustavo Zabeu Vasen	Campinas
Adriane da Silva Martins	Sorocaba
Christophe Gomes de Oliveira	São José do Rio Preto
Amanda Sarmento Gakiya Walraven	Ribeirão Preto
Renata Mendes C. de Castro Pereira	Campinas
Cauê Brambilla da Silva	São José do Rio Preto
Ana Paula Sartorelli Brancaccio	Sorocaba
Paula Rodrigues de Araujo Lenza	Ribeirão Preto
Rafael de Almeida Martins	Campinas
Fábio Camera Capone	Campinas
César Reinaldo Offa Basile	Ribeirão Preto
Lady Ane de Paula S. Della Rocca	Campinas
Gustavo Naves Guimarães	Sorocaba
Fred Morales Lima	Ribeirão Preto
Rodrigo de Mattos Takayassu	Ribeirão Preto
Fernanda Frare Ribeiro	Campinas
Mariana Cavarra Bortolon Varejão	Campinas
Carolina Popoff Ferreira da Costa	Campinas
Michele do Amaral	Campinas
Marcel de Avila Soares Marques	São José do Rio Preto
Pedro Henrique B. S. de Oliveira	Ribeirão Preto
Mouzart Luis Silva Brenes	Presidente Prudente
Eduardo Costa Gonzales	Araçatuba

Nome	Circunscrição
Érika de Franceschi	Campinas
Érika Rodrigues Pedreus Morete	Bauru
José Rodrigues da Silva Neto	São José do Rio Preto
Letícia Helena Juiz de Souza	Ribeirão Preto
Rodrigo Fernando Sanitá	São José do Rio Preto
Edma Alves Moreira	Bauru
Virgilio de Paula Bassanelli	São José do Rio Preto
Eduardo Alexandre da Silva	Campinas
Taísa Magalhães de O. S. Mendes	Campinas
Flavia Farias de Arruda Corseuil	Campinas
Bruno da Costa Rodrigues	São José dos Campos
Francina Nunes da Costa	Campinas
Vilson Antonio Previde	Campinas
Paula Araújo Oliveira Levy	Campinas
Daniel Rezende Faria	Ribeirão Preto
Tábata Gomes Macedo de Leitão	Campinas
Fernanda Constantino de Campos	Campinas
Fabio Trifiatis Vitale	Campinas
Cristiane Helena Pontes	Campinas
Rinaldo Soldan Joazeiro	São José do Rio Preto
Francisco Duarte Conte	Sorocaba
Gilvandro de Lelis Oliveira	Ribeirão Preto
Priscila Pivi de Almeida	Campinas
Elise Gasparotto de Lima	Araçatuba
Lucas Freitas dos Santos	Ribeirão Preto
Camila Trindade Valio Machado	Ribeirão Preto
Gabriel Calvet de Almeida	Bauru
Paula Cristina Caetano da Silva	Campinas
Lucas Falasqui Cordeiro	Campinas
Sandro Matucci	Sorocaba
Bruno Furtado Silveira	Campinas
Thiago Nogueira Paz	Ribeirão Preto
Luiza Helena Roson	São José dos Campos
Bianca Cabral Doricci	Ribeirão Preto
Adélia Weber L. Almeida Faria	Ribeirão Preto
Fábio César Vicentini	Ribeirão Preto
Angela Naira Belinski	São José do Rio Preto
Cléa Ribeiro	São José dos Campos
Priscila Gil de Souza Murad	São José do Rio Preto
Samanta Iansen Falleiros	São José do Rio Preto

Nome	Circunscrição
Aluísio Teodoro Falleiros	São José do Rio Preto
Fernando Rodrigues Carvalho	São José do Rio Preto
Walkiria Aparecida Ribeiro	Campinas
Larissa Rabello S. Tavares Costa	Bauru
Afrânio Roberto P. Alves Seixas	Sorocaba
Elaine Pereira da Silva	Sorocaba
José Aguiar Linhares Lima Neto	Campinas
Gabriel Borasque de Paula	São José dos Campos
Cleverson Oliveira Alarcon Lima	Bauru
Renata Nunes de Melo	Bauru
Lucas Cilli Horta	São José dos Campos
Heloisa P. de Oliveira Moraes	Araçatuba
Emanuele Pessati Siqueira Rocha	Campinas
Ana Célia Soares Ferreira	Campinas
Juliana Vieira Alves	Campinas
Ana Paula Toledo de Souza Leal	São José dos Campos
Pedro de Meirelles	São José do Rio Preto
Cleiton William Kraemer Poerner	Sorocaba
Gustavo Castro Picchi Martins	Bauru
Guilherme Bassetto Petek	Araçatuba
Renan Martins Lopes Belutto	Presidente Prudente
Érica Alves Canonico	Campinas
Ênio Borges Araújo Campos	Araçatuba
Eduardo Santoro Stocco	Campinas
Patrícia Rebouças F. Guimarães	Campinas
Simone Akemi K. Trovão	São José dos Campos
Andreza Soares Pinto	Campinas
Éber Rodrigues da Silva	Sorocaba
Ricardo Tsuioshi F. Sanchez	Campinas
Walmir Affonso Júnior	Campinas
Murilo Izycki	Campinas
Fernanda Endler Lima	São José dos Campos
Fabricio Martins Veloso	Campinas
Érica Kazumi Nakamura	Campinas
Pedro Augusto V. Moreira	Campinas
Carolina V. de Oliveira Prates	Sorocaba
Thiago Oliva Lamboia	Campinas
Carla Gabriella G. Sens	Campinas
Leandro Moreira Donato	Sorocaba

REPOSITÓRIO DE MULHERES JURISTAS DO TRT DA 15ª REGIÃO

(em 27.2.2025)

NOME SOCIAL	CARGO
Tereza Aparecida Asta Gemignani	Magistrada. Indicada pela Enamat/ TST para integrar o Repositório Nacional de Mulheres Juristas do CNJ
Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima	Magistrada
Ana Paula Alvarenga Martins	Magistrada
Patrícia Maeda	Magistrada
Daniele Comin Martins	Magistrada
Lady Ane de Paula S. Della Rocca	Magistrada
Andrea Keust	Magistrada
Lais Vieira Cardoso	Servidora Pública
Joice Bezerra de Oliveira	Advogada e Professora
Valéria Emília de Aquino	Professora
Larissa Matos	Advogada
Olívia de Quintana F. Pasqualeto	Professora
Gabriela Affonso	Professora
Noemia Galduroz	Advogada
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino	Pesquisadora e Acadêmica
Manoella Rossi Keunecke Vecchia	Advogada e Professora
Letiane Corrêa Bueno N. Ramos	Advogada
Cristina Elena Bernardi Iaroszeski	Advogada e Professora
Aline da Silva Freitas	Professora
Francesca Columbu	Professora
Bruna Victória Martins de Araujo	Pesquisadora e Acadêmica
Ellen Cassia Giacomini Casali	Advogada
Daniela Silva Fontoura de Barcellos	Professora
Eliani Nimer	Advogada
Adelaide Albergaria	Advogada
Maria Cecilia de Almeida M. Lemos	Professora
Clarissa Valadares Chaves	Pesquisadora e Acadêmica
Bruna Rosa Sestari	Advogada
Letícia Carolina Nalesso de Castro	Advogada
Juliana Carolina Frutuoso Bizarria	Advogada

EDITORIAL

Prezados Leitores,

É com satisfação que apresento minha primeira edição como Editor-chefe da Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, sempre com a proposta de contribuir com discussões relevantes no âmbito da Justiça do Trabalho.

Mantendo a tradição de qualidade de números anteriores, abrimos esta edição de número 66 com o discurso de posse da Desembargadora Presidente do TRT-15, Ana Paula Pellegrina Lockmann, cujas palavras refletem não apenas os desafios contemporâneos da magistratura mas também a proposta de uma atuação judicial pautada pela inovação, equidade e eficiência.

A seguir, reunimos contribuições acadêmicas que exploram temas cruciais do direito laboral e além. Em "Enquadramento dos Empregados na Exceção Prevista no Art. 62, II, da CLT", Guilherme Caputo Bastos analisa a jurisprudência do TST sobre os critérios para isenção de controle de jornada, enquanto "O Supremo Tribunal Federal e a Competência Constitucional da Justiça do Trabalho", que escrevi em parceria com a advogada Bruna Rosa Sestari, debate os limites da jurisdição trabalhista sob a ótica do STF.

Questões sociais urgentes também ganham espaço, como em "O Dilema do Miserável", no qual Flávio Higa e Ynes Félix investigam as raízes do trabalho escravo e propõem soluções baseadas em direitos humanos. Já Renato Janon discute em seu artigo a obrigatoriedade de harmonizar leis nacionais com tratados internacionais, reforçando o papel do Judiciário na proteção de direitos.

Na esfera processual, "Acordo Extrajudicial e a Resolução n. 586 do CNJ", de José Antônio de Oliveira Silva, questiona a constitucionalidade de normas que impactam a homologação de acordos, enquanto, em seus artigos, Carolina Corsini e Georgia Piovesan examinam as mudanças trazidas pela Lei n. 14.879/2024 e Joseane Condé analisa os Precedentes na Justiça do Trabalho. Completa o debate "A Inconstitucionalidade da Revogação do Adicional de Insalubridade", em que Ivan Bortolin Ferreira critica a Portaria n. 1.359/2019 por desproteger trabalhadores vulneráveis.

Por fim, esta edição avança para temas transversais, como "Regulação das Redes Sociais e Liberdade de Expressão", que analisa modelos europeus de equilíbrio entre direitos digitais e segurança, e "Assédio Eleitoral no Mundo do Trabalho", em que os autores alertam

para práticas ilícitas em contextos de polarização política. Já em nosso tradicional artigo de doutrina internacional, o advogado e acadêmico Alejandro Castello debate o importante tópico da estabilidade no emprego e a proteção contra despedidas arbitrárias. Cada artigo, com seu rigor analítico, convida o leitor a refletir sobre os desafios do direito em um mundo em transformação.

Como de costume, ao final do volume apresentamos atos normativos importantes do período e o ementário, compilando decisões que ajudam a dar um panorama das questões atuais discutidas no direito do trabalho.

Boa leitura!

Manoel Carlos Toledo Filho,
Editor-chefe

SEÇÃO ESPECIAL

DISCURSO DE POSSE DA EXMA. DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO*

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina**

Hoje é um dia de festa, um dia de alegria. E um dia em que passo a reproduzir a minha linha do tempo na Justiça do Trabalho. Há 32 anos ingressei na carreira da magistratura do trabalho, carregando comigo projetos que não eram só meus, mas que incluíam uma história e um exemplo de minha mãe, Maria Aparecida Pellegrina, e um futuro que pertencia também a meus filhos Luiz Fernando e Eduardo. E, de lá para cá, quantas foram as experiências, as dificuldades e as alegrias... E por todo esse caminho que não foi só meu, mas foi "nosso", é que agradeço a Deus que, juntamente com o desafio, oferecia-me a coragem, com a dificuldade me oferecia a força de espírito, e diante da dúvida me oferecia o discernimento. Então me vejo aqui, com saúde, energia e muito desejo de ser instrumento de melhor contribuir à Justiça.

Agradeço aos meus avós, especialmente à minha avó, Maria Luiza Pellegrina, que com sua sabedoria e seus cuidados tão especiais me fizeram compreender a retidão de caráter.

Agradeço aos meus pais, meus exemplos de honestidade, lealdade e trabalho. À minha mãe, Maria Aparecida Pellegrina, meu paradigma: mulher de fibra e de determinação, você me ensinou os princípios da vida e a nunca desistir de lutar, a acreditar nos valores humanos e a crer muito mais que duvidar. Mulher incansável!

A meus filhos Luiz Fernando e Eduardo, e à Carol - que oficialmente entrou para a família: estar nessa jornada com vocês tem sido um aprendizado, um imenso orgulho e sempre um divertimento. Vocês têm o meu incondicional amor.

Agradeço aos meus familiares e amigos: abrigos em todas as estações da estrada.

---

*Solenidade de posse da nova Direção no dia 5.12.2024, na sede do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP.

**Desembargadora do Trabalho do TRT da 15ª Região.

À aguerrida magistratura e aos valorosos servidores com quem compartilhei essa jornada, meu muito obrigada!

Desembargadora Gisela Moraes, minha querida amiga, parceira de bancada diária, suas palavras me emocionaram e, tenha certeza, já estão gravadas na minha alma.

Desembargadora Ana Amarylis Gulla, minha querida amiga, obrigada por me conduzir e caminhar ao meu lado com sua leveza de espírito.

Não posso deixar de cumprimentar a gestão que ora se encerra, capitaneada pelo meu caríssimo amigo Desembargador Samuel Hugo Lima, cuja administração foi pautada pela serenidade, altivez e ética, sem descurar da sensibilidade para com os problemas mais tormentosos e complexos. A todos os membros da administração que ora se encerra, juízes auxiliares e servidores, o nosso reconhecimento e agradecimento.

Ao atual corpo diretivo eleito, notoriamente reconhecido por sua competência e por seu comprometimento com a justiça social, deixo meu registro que iniciamos aqui um novo e grandioso desafio, cujos objetivos serão certamente alcançados com dedicação e compromisso público. Seremos um time de sucesso!

Assumir a presidência do TRT da 15ª Região, o segundo maior tribunal regional do trabalho do país, cuja jurisdição se estende por aproximadamente 95% do território paulista, abrangendo 599 municípios e tendo mais de 22 milhões de pessoas, é não só uma grande honraria mas, muito além disso, um desafio enorme, principalmente porque o que se exige é que sejamos magistrados do nosso tempo.

E não se pode mais negar que o mundo vem passando por rápidas e profundas mudanças, sejam sociais, econômicas, e tantas outras que, criando um mundo novo do trabalho, exigem de todos nós magistrados e operadores do Direito também uma nova postura diante desse contexto.

Estamos em pleno curso da Quarta Revolução Industrial, oriunda do considerável salto na evolução do setor da informática, da eletrônica e da telecomunicação, e marcada, em síntese, pela extraordinária conectividade digital e pelo uso de algoritmos e modelos de Inteligência Artificial, que interagem entre si, possibilitando a criação de um verdadeiro mundo virtual, e que causou uma disruptura sem precedentes na forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos.

A revolução tecnológica também impulsionou o surgimento de novas e distintas formas de trabalho, nas quais nem sempre será mais necessária a presença física do trabalhador no estabelecimento empresarial, como é o caso do trabalho à distância.

A Lei n. 13.467/2017 promoveu na CLT profundas alterações nas regras que regem as relações de trabalho e os processos trabalhistas.

A Reforma Trabalhista veio em época de grave crise econômica e social, e tinha como um dos seus principais objetivos modernizar e oferecer um arcabouço legislativo que propiciasse a criação de novas vagas no mercado de trabalho, não necessariamente na forma tradicional do vínculo de emprego, ainda que isso implicasse em redução de direitos.

Pouco tempo depois, surgiu a gravíssima crise sanitária decorrente da pandemia da Covid-19, o que potencializou a utilização da tecnologia no mercado de trabalho, até como forma de enfrentar e, por que não dizer, sobreviver aos efeitos deletérios da crise. Observamos um crescimento significativo do trabalho realizado por meio de plataformas digitais.

Alguns dos temas polêmicos decorrentes da Reforma Trabalhista já foram objetos de exame pelo Supremo Tribunal Federal; outros se encontram pendentes de análise.

Diga-se, ainda, que a Reforma não foi suficiente para regrar todas essas transformações pelas quais passou o mundo do trabalho.

Precisamos investigar e compreender essa nova realidade, inclusive revisitar e ponderar os critérios que delimitam a linha fronteiriça entre o que pode ser considerado precarização e flexibilização do trabalho.

Os conflitos decorrentes dessa nova realidade já batem às portas do Poder Judiciário, e as partes envolvidas esperam a entrega da prestação jurisdicional justa e o mais célere possível. E compete à Justiça do Trabalho processar e julgar tais causas, valendo lembrar que a Emenda Constitucional n. 45/2004 ampliou a competência da Justiça trabalhista para julgar as controvérsias decorrentes da relação de trabalho em geral. Embora prestes a completar 20 anos de vigência da referida emenda, faz-se necessário reafirmar a competência da Justiça do Trabalho ali estabelecida.

A Justiça trabalhista cumpre e vem cumprindo o seu papel histórico e relevantíssimo de equilibrar os interesses antagônicos existentes entre o capital e o trabalho, pacificando os conflitos daí decorrentes, com vistas, ao fim e ao cabo, a garantir uma sociedade mais justa, solidária e comprometida com os valores sociais.

A judicialização dos conflitos trabalhistas vem crescendo ano a ano, principalmente os oriundos das novas formas de trabalho, que precisam ser solucionados de forma segura e célere.

Será necessário que, pela inovação e com os recursos disponíveis, possamos encontrar soluções para a crescente litigiosidade, proporcionando ao jurisdicionado um melhor acesso à Justiça. E que este seja de fato qualificado, indo além do direito de demandar perante a Justiça do Trabalho, mas permita alcançar o acesso à ordem jurídica justa em

todo o curso do processo, por meio da entrega da prestação jurisdicional de forma rápida e com qualidade, assegurando, outrossim, a efetividade das decisões.

Nesse panorama, a tecnologia se mostra uma importantíssima aliada na adequação e modernização da Justiça.

Esse é um dos pontos aos quais daremos prioridade, com vistas a aprimorar as soluções tecnológicas existentes e buscar outras soluções inovadoras, de forma a melhor racionalizar os serviços que podem ser automatizados e, por consequência, aliviar a carga de trabalho de magistrados e servidores, com o objetivo sempre de prestar um melhor serviço ao cidadão.

A adoção de modelos de Inteligência Artificial inaugura uma nova era, possibilitando dar maior agilidade e eficiência às mais diversas atividades judiciárias, diante da impressionante capacidade de análise massiva de dados e de automatização de rotinas e processos.

No entanto, não podemos nos descurar que a utilização da Inteligência Artificial nas tomadas de decisões deverá observar, a toda evidência, o controle e a supervisão humana, os direitos fundamentais, os critérios éticos de transparência, o respeito à privacidade e à igualdade, a não discriminação, a pluralidade, a solidariedade e o julgamento justo, visando eliminar ou minimizar a opressão, a marginalização do ser humano e os erros de julgamento decorrentes de preconceitos, sendo urgente a instituição de uma política para o uso da Inteligência Artificial.

Vale enfatizar, outrossim, que o TRT-15 está inserido no programa **Justiça 4.0** do CNJ, tratando-se do maior programa de transformação digital do poder público do mundo, destinado a elevar e adequar o Poder Judiciário a essa nova realidade.

No Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, todas as unidades implantaram o **Juízo 100% Digital**, que é um dos mais importantes desdobramentos do programa **Justiça 4.0**, de modo a facilitar o acesso à Justiça pelo cidadão. Por isso, daremos atenção a ações e programas voltados a disseminar as vantagens do **Juízo 100% Digital**, de modo a estimular a sua adoção pelos jurisdicionados.

Outra potencial frente de melhoria e aperfeiçoamento dos serviços judiciários, e que terá a nossa atenção, diz respeito ao **Núcleo de Justiça 4.0**, que funciona como uma Justiça nas nuvens, pela qual os processos são tramitados pelo rito do **Juízo 100% Digital**, sendo que as demandas são distribuídas conforme a especialização da matéria de competência do núcleo. A especialização melhora a qualidade e a segurança da decisão.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região foi criado o **1º Núcleo de Justiça 4.0**, para o apoio às unidades com grande

movimentação processual no primeiro grau de jurisdição - e ele já vem dando resultados positivos.

Nesta nova gestão, com base na ideia de valorizar o sistema de justiça multiportas, investiremos na criação de novos **Núcleos de Justiça 4.0**.

Não podemos esquecer, todavia, dos cidadãos que não têm acesso à internet e a outros meios de comunicação digitais, ou não possuem conhecimento suficiente para utilizar as ferramentas eletrônicas. Nesse aspecto, estaremos atentos à questão dos chamados "excluídos digitais", envidando todos os esforços para amenizar tal situação. Uma das possibilidades a ser considerada será a ampliação dos Pontos de Inclusão Digital (PID), com vistas a oferecer espaço equipado com computadores e câmeras para a prática de atos processuais, como depoimentos por sistema de videoconferência.

Uma outra vertente que merece a nossa atenção é a existência de inúmeras decisões judiciais díspares entre si, envolvendo idênticos fatos e questões jurídicas. Isso compromete a segurança e a isonomia das decisões almejadas pelos jurisdicionados, levando ao sentimento de descrédito em relação ao Poder Judiciário.

Nesse contexto, é importante estimularmos a sistemática dos precedentes judiciais, nos quais os fundamentos determinantes (*ratio decidendi*), ou seja, o núcleo essencial do qual se extrai a tese jurídica, servem de parâmetro para os julgamentos de outros casos idênticos. Já avançamos bastante nesse aspecto, mas precisamos explorar mais a potencialidade do sistema dos precedentes vinculantes.

Outro tema bastante caro e que merece ser exaltado é a vocação conciliatória da Justiça do Trabalho, que continuaremos a explorar como um dos caminhos para combater o aumento vertiginoso do número de demandas judiciais, e, por consequência, amenizar esse problema que afeta o acesso à Justiça célere e eficiente assegurado constitucionalmente.

O cenário atual nos desafia a buscar políticas judiciárias adequadas e eficazes para a solução das divergências, com o fim de preservar as relações sociais. E a conciliação e a mediação vêm se mostrando como formas adequadas e estratégicas para se alcançar a efetividade de jurisdição.

Também estaremos voltados a projetos regionais, que já se encontram em curso, para a implantação da simetria para a distribuição equilibrada de processos entre os magistrados das diversas varas do trabalho, de modo a garantir a todas as juízas e aos juízes do nosso Tribunal uma carga de trabalho equitativa, conforme as diretrizes trazidas pela Recomendação n. 149 do CNJ. E, nesse sentido, daremos continuidade ao

projeto **Especializa & Equaliza**, buscando o equilíbrio na produtividade das unidades a partir da gestão unificada de recursos humanos.

Atuaremos com vistas a uma gestão voltada à responsabilidade socioambiental, dando continuidade a projetos já inaugurados em gestões anteriores e em novos projetos para a implementação de estratégias para adoção de ações que impactem menos o meio ambiente, importem em maior economicidade para o serviço público e que venham a atender as necessidades desta geração atual sem prejuízos para as gerações futuras.

É certo, ainda, que se encontra em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 3.467/2024, que dispõe sobre a transformação de cargos vagos no quadro permanente do TRT da 15ª Região sem aumento de despesas, pelo qual, uma vez aprovado, haverá o aumento histórico do Tribunal, hoje composto por 55, para o número de 70 desembargadores, importando na mais eficiente prestação de serviço público ao cidadão do Estado de São Paulo. Estaremos à frente de mais esse projeto de fortalecimento da Justiça do Trabalho e de atendimento ao jurisdicionado com qualidade e celeridade. E aqui faço um agradecimento público a Vossa Excelência Deputado Marcos Pereira, que tem sido fundamental nessa empreitada junto ao Congresso Nacional.

Manteremos, também, o diálogo democrático e permanente com as entidades representativas de magistrados e servidores, para ouvir e buscar soluções quanto às dificuldades que se apresentarem.

As parcerias deste E. Regional com a OAB e o MPT tradicionalmente sempre geram bons resultados à sociedade, e buscaremos fortalecer esse relacionamento, tendo a certeza de que poderemos contar com o apoio desses órgãos em ações e políticas voltadas ao bem da Justiça, inclusive no combate ao grande mal do momento, que é o problema da litigância predatória, ameaça à integridade do sistema judiciário.

Será diante de todo esse contexto que atuaremos, objetivando a cada dia o fortalecimento da Justiça do Trabalho. E aqui lembro do discurso de posse do Ministro Carlos Ayres de Britto, no cargo de presidente do Supremo Tribunal Federal. Ao se referir ao Poder Judiciário, disse ele:

> É a definitiva âncora de cognição e aplicabilidade vinculativa do Direito, como uma espécie de luz no fim do túnel das nossas mais acirradas e até odientas confrontações (derramamento de bílis não combina com produção de neurônios). É o Poder que não pode jamais perder a confiança da coletividade, sob pena de esgarçar o próprio tecido da coesão nacional.

Senhoras e senhores, o meu compromisso de ontem com a Justiça do Trabalho permanece pulsante: trabalharei incansavelmente

para que o TRT-15 continue sendo um símbolo de eficiência, inovação e sensibilidade às demandas da sociedade, sendo acima de tudo organismo vivo de inclusão, com a priorização das políticas públicas que garantam o tratamento igualitário a todos aqueles que se socorrem desta Corte de Justiça.

Entretanto, é certo que esse dever somente será alcançado com a união de esforços de todos nós magistrados e servidores do TRT-15, em comunhão de interesses com os demais atores do Direito, em especial o Ministério Público e advocacia, mediante os mais elevados valores éticos em benefício do cidadão. Dessa forma, conclamo a todas e a todos que, ultrapassadas as divergências que em princípio pudessem nos dividir, unamo-nos e façamos das diferenças um material de rico debate para o crescimento institucional.

Muito obrigada!

ARTIGOS

Doutrina Nacional

ENQUADRAMENTO DOS EMPREGADOS NA EXCEÇÃO PREVISTA NO ART. 62, II, DA CLT: análise à luz da jurisprudência do TST

CLASSIFICATION OF EMPLOYEES IN THE EXCEPTION PROVIDED FOR IN ARTICLE 62, II, OF THE CLT: analysis in light of TST case law

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo*

Resumo: O art. 62, II e parágrafo único, da CLT estabelece os requisitos objetivos e subjetivos para que os empregados exercentes de cargo de gestão não sejam submetidos ao regime de controle de jornada. A despeito de o aludido dispositivo não ser novo em nosso ordenamento jurídico, ainda existe controvérsia sobre sua aplicação, em especial sobre quais poderes devem ser conferidos aos empregados para esse fim, a possibilidade de eles estarem subordinados a outro empregado e qual o paradigma salarial a ser considerado para aferir o patamar remuneratório diferenciado. Nessa perspectiva, o presente trabalho se destina a analisar a jurisprudência do TST, a fim de aferir como essa Corte tem interpretado o preceito contido no mencionado artigo da CLT.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Cargo de gestão. Controle de jornada.

Abstract: The article 62, II and sole paragraph, of the CLT establishes the objective and subjective requirements so that employees holding management positions are not subject to the workday control regime. Although the aforementioned provision is not new in our legal system, there is still controversy over its application, especially regarding what powers should

*Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Doutor em Direito Desportivo pela Universidade Nove de Julho (UNINOVE). Especialista em Direito do Trabalho pelo Centro de Ensino Unificado de Brasília (CEUB). Compõe o Conselho Acadêmico Superior na Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD).

be granted to employees for this purpose, the possibility of them being subordinate to another employee and which salary paradigm should be considered to determine the differentiated remuneration level. From this perspective, this paper aims to analyze the case law of the TST, in order to assess how this Court has interpreted the precept contained in the aforementioned article of the CLT.

Keywords: Labor law. Management position. Working hours control.

1 INTRODUÇÃO

O art. 62, II e parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a redação conferida pela Lei n. 8.966/1994, estabelece que os gerentes, os quais são definidos como empregados exercentes de cargos de gestão, estão excluídos do regime geral de duração da jornada, desde que a sua remuneração, acrescida da gratificação de função, se houver, seja superior **ao valor do seu salário efetivo acrescido de 40%**.

Segundo o aludido dispositivo, para o enquadramento do empregado na exceção nele prevista, é necessária a presença concomitante de dois requisitos, quais sejam: a concessão de fidúcia especial para o exercício do cargo de gestão (requisito subjetivo) e o patamar remuneratório diferenciado (requisito objetivo).

A partir dessa alteração legislativa, não mais se exigiu que os empregados estivessem investidos de mandato legal, com função e poderes de representação, como requisito para afastá-los do regime de controle de jornada[1].

Acresça-se, ainda, que para fins de enquadramento na exceção prevista no mencionado dispositivo, com a Lei n. 8.966/1994, os chefes de departamento ou filial foram equiparados a diretores.

A despeito de a lei estabelecer critérios para aferir o preenchimento do requisito objetivo, há discussão sobre se o legislador, ao utilizar a expressão "salário efetivo", para fins de definir o patamar salarial diferenciado, pretendeu que fossem considerados a média salarial da empresa, o piso salarial da categoria, o salário dos empregados subordinados ou o salário anterior do empregado, em caso de promoção.

No tocante ao requisito subjetivo, a lei apenas demandou o exercício de cargo de gestão pelos empregados, sem estabelecer quais

[1]De acordo com a redação do art. 62, "b", da CLT, para o enquadramento do empregado como gerente, não eram suficientes o exercício do encargo de gestão e o padrão remuneratório mais elevado. Era necessário que estivessem investidos de mandato, ainda que tácito.

poderes a eles deveriam ser conferidos para afastá-los da submissão ao regime de duração de jornada previsto no Capítulo II do Título II da CLT. Em razão dessa omissão legislativa, a jurisprudência passou a definir as situações nas quais o empregado seria detentor de fidúcia especial, de modo a reconhecer o seu enquadramento na exceção estabelecida no inciso II do art. 62 da CLT.

Nessa perspectiva, o presente trabalho se destina a analisar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - doravante denominado TST -, a fim de aferir como essa Corte tem interpretado o preceito contido no art. 62, II e parágrafo único, da CLT e em quais hipóteses os empregados exercentes de cargo de gestão deixam de ser submetidos ao regime de limitação da jornada. Para tanto, foi utilizada a metodologia da investigação[2], por meio da pesquisa jurisprudencial no sítio do TST.

Adotou-se, no presente trabalho, o que Perelman (1996, p. 400) denomina de **argumentação pelo exemplo**, a partir da análise de casos particulares - acórdãos proferidos pelo TST - com o objetivo de expor uma conclusão[3].

O artigo foi dividido em duas partes, nas quais serão examinadas as seguintes questões: a) quais poderes devem ser conferidos aos empregados para o seu enquadramento na exceção prevista no art. 62, II, da CLT e a possibilidade de estarem subordinados a outro empregado, e b) qual o paradigma salarial a ser considerado para verificar o atendimento do requisito objetivo, referente ao patamar remuneratório diferenciado.

2 PODERES ESPECIAIS CONFERIDOS AOS EMPREGADOS EXERCENTES DE CARGO DE GESTÃO

De acordo com o posicionamento adotado pelo TST, quais poderes devem ser conferidos aos empregados, a fim de enquadrá-los na exceção prevista no art. 62, II, da CLT?

[2]Sobre a utilização da pesquisa de jurisprudência, Palma, Feferbaum e Pinheiro ressaltam (2021, p. 103): "O que caracteriza um estudo de jurisprudência é o fato de a pergunta de pesquisa apenas poder ser respondida por meio da análise de julgados, como explicado. Isso significa que os julgados correspondem à principal fonte de pesquisa e a metodologia deve, necessariamente, ser construída visando ao trabalho com julgados".

[3]Para Perelman (1996, p. 400): "Em ciências, os casos particulares são tratados, quer como exemplos que devem levar à formulação de uma lei ou à determinação de uma estrutura, quer como amostras, ou seja, ilustração de uma lei ou de uma estrutura reconhecidas. Em direito, invocar o precedente significa tratá-lo como um exemplo que fundamenta uma regra, nova pelo menos sob alguns de seus aspectos. Por outro lado, uma disposição jurídica é com frequência encarada como um exemplo de princípios gerais, reconhecíveis a partir desses dispositivos".

Antes de iniciar a análise dos julgados do TST a fim de elucidar tal questionamento, cumpre esclarecer que essa Corte, em sede recursal extraordinária, limita-se a aferir o correto enquadramento jurídico conferido pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de origem, porquanto a ela não compete reexaminar as premissas fáticas, à luz do entendimento consolidado na Súmula n. 126[4]. Desse modo, ao referido Tribunal caberá verificar a observância, ou não, do preceito estabelecido no art. 62, II, da CLT, a partir do quadro fático delimitado no acórdão regional, no qual poderá constar a descrição das funções desempenhadas pelo empregado, dos poderes a ele outorgados e do valor percebido a título de remuneração.

Exige-se, portanto, que a matéria esteja devidamente prequestionada, tendo em vista que a ausência de premissas fáticas no acórdão regional inviabiliza a análise da matéria pelo TST[5]. Assim, na hipótese de determinada questão não ter sido examinada, a despeito de o TRT ter sido provocado para tanto, caso seja essencial ao deslinde da controvérsia deverá a parte arguir, preliminarmente, a nulidade por negativa de prestação jurisdicional.

Feitas essas considerações, passa-se ao exame da jurisprudência do TST, cuja análise será dividida entre os feitos nos quais a discussão

[4]"RECURSO. CABIMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, 'b', da CLT) para reexame de fatos e provas" (BRASIL, 2003a).

[5]"[...] HORAS EXTRAORDINÁRIAS. CARGO DE CONFIANÇA. FUNÇÃO EQUIVALENTE A CHEFE DE SETOR. NÃO PROVIMENTO. O Tribunal Regional, mediante análise de prova, firmou entendimento de que a reclamante exercia função equivalente a chefe de setor, submetida à presença obrigatória no reclamado e ao controle de jornada de 8h, concluindo que não se tratava de confiança plena, com amplos poderes de mando e gestão, previstos no artigo 62, II, da CLT. Nesse contexto, o acolhimento da tese patronal de cargo comissionado, incompatível com o controle de jornada, nos termos do artigo 62, II, da CLT, imperioso seria novo exame do conjunto probatório, defeso nesta fase recursal, atraindo o óbice da Súmula n. 126. No presente agravo, embora a parte recorrente demonstre seu inconformismo, reiterando as teses anteriormente esposadas, não apresenta argumentos que demovam a decisão denegatória do agravo de instrumento. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR 10534-62.2017.5.03.0110, 8ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 26.6.2023). "AGRAVO DO RECLAMANTE. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. GERENTE. CARGO DE CONFIANÇA. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO IGUAL OU SUPERIOR A 40%. ARTIGO 62, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. O Regional, ao concluir que o reclamante exercia cargo de gestão, enquadrando-o na excepcionalidade prevista no artigo 62, II, da CLT, consignou que o obreiro recebia remuneração que se coadunava com a função exercida, em um 'padrão remuneratório bastante elevado e muito acima da média dos empregados em geral, superior a R$ 11.000,00 (mês de janeiro/2012, fl. 491, por exemplo), o que dispensa até mesmo o pagamento de gratificação de função', sem, contudo, registrar o salário recebido pelo reclamante antes de exercer a função de gerente de divisão. Nesse contexto, para se chegar à conclusão pretendida pelo autor, de que a remuneração percebida é inferior a 40% do salário efetivo, necessário seria o reexame do conjunto fático-probatório, o que impossibilita o processamento da revista, ante o óbice da Súmula n. 126 desta Corte Superior, a pretexto da alegada violação do dispositivo apontado, bem como da divergência jurisprudencial transcrita. Agravo não provido" (Ag-AIRR 403-55.2014.5.09.0663, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28.6.2019).

envolva a atuação de empregados bancários como gerente-geral de agência e a atividade desempenhada pelos demais empregados exercentes de cargo de confiança.

No caso dos empregados bancários, destaca-se a orientação consolidada na Súmula n. 287, editada pelo TST a partir do julgamento de casos envolvendo o enquadramento de gerente-geral de agência bancária no preceito contido no art. 62 da CLT, de seguinte teor:

> JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. **Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT**. (BRASIL, 2003b) (grifo nosso).

Referido verbete jurisprudencial estabeleceu uma presunção em relação aos gerentes-gerais de agência, os quais são considerados autoridades máximas da referida unidade. Examinando os julgados que a ele deram origem, extrai-se que a controvérsia existente dizia respeito à necessidade de outorga de mandato expresso para fins de enquadramento na alínea "b" do art. 62 da CLT, em sua anterior redação. Nos referidos feitos, questionou-se se a existência de mandato tácito seria suficiente para atender à exigência legal.

Acerca da matéria, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), em sua composição plena, firmou entendimento no sentido de admitir o mandato tácito, por se tratar de uma das formas autorizadas por lei (E-RR 197015-66.1995.5.03.5555, Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, publicado em 12.5.2000). Compreendeu-se, portanto, ser suficiente que o empregado, gerente-geral de agência, estivesse investido de poderes de mando, gestão e representação.

A despeito de a redação da alínea "b" do art. 62 da CLT ter sido alterada, deixando de exigir a outorga de mandato legal, a Súmula n. 287 permanece válida e sendo invocada nos casos em que se discute o enquadramento do empregado como gerente-geral de agência.

Conforme visto acima, esse verbete preconiza a presunção relativa de enquadramento do gerente-geral de agência no inciso II do mencionado dispositivo, a qual, de acordo com o atual entendimento da SBDI-1, somente poderá ser afastada caso demonstrada "substancial mitigação de poderes de mando e gestão, não bastando sua mera limitação". Nesse sentido, cita-se o seguinte julgado:

> EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. GERENTE BANCÁRIO. SÚMULA N. 287

DO TST. AUTORIDADE MÁXIMA DA AGÊNCIA. LIMITAÇÃO DE PODERES DE ADMISSÃO E DISPENSA DE SUBORDINADOS, AUSÊNCIA DE ALÇADA E SUJEIÇÃO À GERÊNCIA REGIONAL. PRESUNÇÃO RELATIVA NÃO INFIRMADA. 1. A Turma, em que pese registrando que **a reclamante consistia na autoridade máxima da agência bancária**, não a enquadrou na exceção prevista no art. 62, II, da CLT, por entender que **seus poderes de mando e gestão eram sobremaneira mitigados, porquanto 'não tinha poderes para admitir ou dispensar funcionários, passava as metas da agência para seus funcionários, conforme orientação do regional, e não tinha alçada'**. 2. Dirimindo conflitos advindos de controvérsia acerca do enquadramento de gerentes bancários nas disposições do art. 224, § 2º, ou do art. 62, II, da CLT, esta Corte Superior editou a Súmula n. 287, *verbis*: 'A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT'. 3. **O verbete institui, assim, uma presunção *iuris tantum* de enquadramento do gerente-geral de agência na exceção do art. 62, II, da CLT, que somente vem sendo infirmada quando constatada substancial mitigação de poderes e mando e gestão, não bastando sua mera limitação**. 4. Com efeito, **esta Subseção, em recentes julgados, vem firmando sólida jurisprudência no sentido de que a condição de autoridade máxima na agência bancária se afigura suficiente para o enquadramento do gerente no regime do art. 62, II, da CLT, mesmo se ausentes ou severamente limitados os poderes de admissão, dispensa ou punição disciplinar de subordinados, ou ainda diante de restrições de alçada ou fixação de metas, com submissão a supervisores estaduais ou regionais**. Precedentes. Ressalva de entendimento desse Relator. 5. Nesse contexto jurisprudencial, sendo certo que, na espécie, **restou registrada a condição da reclamante de autoridade máxima da agência, e malgrado suas limitações para admissão e dispensa de empregados, estabelecimento de metas e alçada, não há elementos hábeis a infirmar a presunção *iuris tantum* de enquadramento do gerente-geral de agência na exceção do art. 62, II, da CLT, cristalizada na Súmula n. 287 desta Corte**, contrariada no acórdão embargado. Embargos conhecidos e providos. (Emb-RRAg 10300-57.2016.5.15.0021, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 16.8.2024).

Ressalta-se, ainda, que o enquadramento no inciso II do art. 62 da CLT não é afastado pelo fato de a gerência da agência ser compartilhada com outros empregados, desde que estejam no mesmo grau hierárquico e possuam poderes de mando e gestão. Entende-se, ainda, que a exceção prevista no supracitado dispositivo não se aplica apenas aos gerentes-gerais, na medida em que poderá ser aplicada a outros empregados, desde que, em relação a esses, haja prova efetiva dos encargos de gestão, conforme extraído do julgado a seguir transcrito:

> AGRAVO. EMBARGOS INTERPOSTOS PELO RECLAMADO. ADMISSIBILIDADE. CONTRARIEDADE À SÚMULA N. 287 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 1. Diante do trancamento dos Embargos interpostos pelo reclamado, devidamente pautados na alegação de contrariedade à Súmula n. 287 do TST, o provimento do Agravo interno é medida que se impõe. 2. Agravo de que se conhece e a que se dá provimento. EMBARGOS. HORAS EXTRAS. EMPREGADA BANCÁRIA. CONTRARIEDADE À SÚMULA N. 287 DO TST. HORAS EXTRAS. GERÊNCIA COMPARTILHADA DE AGÊNCIA. ARTIGO 62, II, DA CLT. 1. **O fator determinante para o enquadramento do empregado bancário na norma do artigo 62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho é o exercício de cargo de gestão, quer se trate de gerente, de diretor ou de chefe de departamento ou filial**. 2. **Para efeito de aplicação, ao bancário, da regra exceptiva do regime de duração do trabalho, impõe-se demonstrar, perante a instância de prova, uma das seguintes situações: a) sua condição de gerente-geral de agência, a prescindir de prova da atribuição de poderes de gestão, em decorrência de presunção relativa quanto a tais encargos (Súmula n. 287 do TST); ou b) a comprovada investidura em poderes com fidúcia diferenciada, se exercente de cargo diverso (artigo 62, II, da CLT)**. Significa dizer que, **em tese, as disposições do artigo 62, II, da CLT, conquanto se apliquem ao gerente-geral de agência - em face de presunção relativa quanto aos amplos poderes de mando e gestão -, a ele não se restringem, podendo alcançar outros empregados, desde que, nesse último caso, haja prova efetiva dos encargos de gestão**. 3. Conforme a jurisprudência recente da SBDI-1 do TST - inspirada na *ratio* que informa a diretriz da Súmula n. 287 do TST -, **a gestão compartilhada de agência, examinada de forma isolada, bem como a submissão do empregado à superintendência regional, à gerência regional ou a qualquer outra estrutura organizacional interna dessa natureza, não afasta a aplicação do**

> **artigo 62, II, da CLT**. Precedentes. 4. No presente caso, o Tribunal Regional, ao entender aplicáveis as disposições do artigo 62, II, da CLT, consignou que a reclamante ocupava o cargo de gerente comercial e, nesse setor, era a autoridade máxima, compartilhando a gestão da agência com o gerente operacional. Consignou a Corte de origem que 'a reclamante era gerente-geral, autoridade máxima na agência no segmento comercial, não se subordinando a ninguém dentro da agência' e que 'o fato da autora compartilhar a gestão em razão de segmentos (operacional e comercial) não lhe retira a autonomia, até porque ficou evidenciado que entre gerente operacional e comercial inexistia hierarquia' (os grifos foram acrescidos). 5. A Turma do TST, a seu turno, houve por bem conhecer do Recurso de Revista obreiro, por contrariedade à Súmula n. 287 do TST, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a condenação em horas extras excedentes à oitava hora diária. Ressaltou o douto Órgão fracionário que '[n] ão é possível extrair, dos elementos fáticos registrados pelo Tribunal Regional, que a reclamante era a autoridade máxima da agência'. 6. Sucede que, na espécie, **muito embora não se cuide da autoridade máxima da agência - uma vez que compartilhava a gestão com o gerente operacional -, não se pode desconsiderar que, consoante se infere do teor do acórdão prolatado pelo Tribunal *a quo*, a reclamante ostentava amplos poderes de gestão. Atuava como verdadeira representante da instituição bancária perante terceiros, inclusive com autonomia para movimentar os recursos financeiros do empregador, não se submetendo às ordens de qualquer outro empregado na agência, vez que se subordinava apenas ao gerente regional**. Demonstrados, perante a Instância da prova, os encargos de gestão atribuídos à reclamante, forçoso concluir pelo seu enquadramento nas disposições do artigo 62, II, da CLT. Julgados recentes da SBDI-1. 7. Na trilha da jurisprudência recente da colenda SBDI-1, entende-se que, ao invocar a diretriz da Súmula n. 287 do TST para afastar a aplicação, ao caso dos autos, das disposições do artigo 62, II, da CLT, a Turma de origem acabou por contrariar o referido verbete sumular, por má aplicação. 8. Embargos de que se conhece, por contrariedade à Súmula n. 287 do TST, e a que se dá provimento (E-ED-RR 11800-84.2016.5.03.0186, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DEJT 1º.2.2024).

Percebe-se, pois, que, à exceção do gerente-geral de agência, em relação ao qual há presunção de enquadramento no disposto no

inciso II do art. 62 da CLT, a jurisprudência do TST demanda a efetiva comprovação da fidúcia especial, além do patamar remuneratório diferenciado, nos termos da lei.

Em relação ao requisito da fidúcia especial, a partir da análise de julgados provenientes do TST, constata-se a exigência de que o empregado tenha sido investido de poderes de mando e gestão[6], com autonomia no exercício de suas funções, além de possuir subordinados[7]. Cumpre ressaltar que, a despeito de o inciso II do art. 62 da CLT não mais exigir mandato legal para fins de enquadramento na exceção nele prevista, há o

[6]"AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. [...] 2. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. JORNADA DE TRABALHO. CARGO DE CONFIANÇA. GERENTE INDUSTRIAL. ART. 62, II, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA. EMISSÃO DE JUÍZO POSITIVO. IMPOSSIBILIDADE. I. O Tribunal Regional manteve a sentença em que se julgou improcedente o pedido de horas extras, sob o fundamento de que foram constatados os requisitos para caracterização do exercício de cargo de confiança a que alude o art. 62, II, da CLT. Registrou que o empregado detinha poderes de mando e gestão, representava a empresa, inclusive no exterior, era subordinado apenas ao dono da empresa, não possuía controle de jornada, não era punido caso chegasse mais tarde ou saísse mais cedo e que a remuneração recebida coaduna-se com a função exercida, pois recebia um valor expressivo acima do padrão remuneratório da média dos empregados. II. Para alcançar conclusão em sentido contrário, a partir das alegações da parte recorrente, no sentido de que não demonstrados os requisitos para caracterização do cargo de confiança, é necessário reexaminar o conjunto fático-probatório dos autos, conduta vedada em recurso de revista, ante o óbice de natureza processual consolidado na Súmula 126 do TST. III. Nesse aspecto, não merece reparos a decisão unipessoal, em que se negou provimento ao agravo de instrumento em relação ao tema, pois o óbice processual detectado (Súmula 126 do TST) inviabiliza a intelecção da matéria, tal como posta, deduzida ou apresentada, obstando assim a emissão de juízo positivo de transcendência. IV. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento [...]". (RR-Ag 6-67.2017.5.09.0670, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 30.8.2024).

[7]"[...] HORAS EXTRAS. ENQUADRAMENTO NA EXCEÇÃO DO ARTIGO 62, II, DA CLT. CARGO DE CONFIANÇA CONFIGURADO. REGISTRO DE AMPLOS PODERES DE MANDO E GESTÃO E DE REMUNERAÇÃO DIFERENCIADA. TESES RECURSAIS QUE DEMANDAM O REVOLVIMENTO DOS FATOS E PROVAS. ÓBICE DA SÚMULA N. 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA. O Tribunal Regional, soberano no exame do conjunto fático-probatório, registrou que o próprio autor confirmou o exercício de cargo com amplos poderes de mando e gestão, o que resultou corroborado pela prova oral. Ficou consignado, ainda, que recebia remuneração diferenciada pelo exercício da função, a justificar seu enquadramento na exceção do artigo 62, II, da CLT. Com efeito, é o que se extrai dos seguintes trechos: 'o reclamante, em seu depoimento, confirma a sua relevância hierárquica na empresa, indicando que detinha autonomia na condução de reuniões, firmava documentos para compra de materiais, coordenava as metas de produção e a qualidade do produto, além de ter admitido que passou a receber remuneração diferenciada pelo exercício da função, ainda que alegue ser esta insuficiente a remunerá-la. Além disso, as testemunhas ouvidas a convite do autor confirmam, em síntese, que ele tinha cerca de 140 subordinados e que direcionava o plano de produção, sendo o responsável pela entrega do resultado, que ele decidia sobre férias e poderia decidir sobre dispensas. [...] Registre-se, ainda, que o autor recebia remuneração diferenciada, sendo a última recebida no valor de R$ 14.824,87'. Diante desse quadro fático delineado pela Corte Regional, a análise das teses recursais esbarra no teor da Súmula n. 126 do TST, por demandar o revolvimento dos fatos e provas. Agravo interno conhecido e não provido". (AIRR 0020647-29.2018.5.04.0202, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 19.8.2024).

entendimento segundo o qual o empregado deve deter o poder de representar o seu empregador[8], substituindo-o, inclusive[9].

Decerto que o empregado, ainda que exercente de cargo de gestão nos moldes do art. 62, II e parágrafo único, da CLT está vinculado a um contrato de trabalho, o qual, por sua vez, possui como um de seus elementos a subordinação. Segundo Maranhão (2002, p. 305), o empregado que exerce função ou cargo de confiança é:

> [...] um empregado como outro qualquer, mas que, dada a natureza da função desempenhada, em que o elemento fiduciário, existente em todo contrato de trabalho, assume especial relevo, não se beneficia da proteção legal com a mesma amplitude atribuída aos demais.

Nesse sentido já decidiu o TST, em acórdão proveniente da SBDI-1:

> EMBARGOS. HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. GERENTE DE AGÊNCIA.

[8]"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. [...] 2. CARGO DE GESTÃO. ARTIGO 62, II, DA CLT. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE PERCEPÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE 40%. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Para a configuração do exercício de função de confiança de que trata o artigo 62, II, da CLT, é necessária a demonstração de dois requisitos concomitantes, quais sejam, de que o empregado dispõe de amplos poderes de mando, gestão, fiscalização, representação e supervisão, aptos a configurar a fidúcia especial, bem como que haja a percepção de remuneração diferenciada ou com pagamento de gratificação de, no mínimo, 40% em relação ao salário efetivo (parágrafo único do art. 62 da CLT). O Tribunal Regional consignou que não houve o preenchimento do requisito objetivo da percepção da gratificação de função igual ou superior a 40% do salário efetivo do cargo anteriormente ocupado pelo Autor, pois o seu aumento salarial, quando foi promovido a gerente, foi de apenas 25%. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo merece a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação". (Ag-AIRR 1604-07.2012.5.04.0012, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 26.8.2024).

[9]"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. [...] 2 - HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, DA CLT. 2.1 - O Tribunal Regional entendeu que não ficou devidamente comprovado que o cargo exercido pelo reclamante detivesse amplos poderes de mando e gestão capazes de fazê-lo substituir o próprio empregador, gerência ou chefia ou exigisse fidúcia especial, visto que ele precisava se reportar constantemente a superiores hierárquicos, não possuía autonomia para aplicar advertências ou demitir outros empregados, e não opinava sobre a parte econômica da empresa. Concluiu, portanto, que a função por ele exercida não se enquadra na exceção prevista pelo art. 62, II, da CLT, fazendo jus, portanto, às horas extras pleiteadas. 2.2 - Nesse contexto, para se entender de forma diversa da conclusão elaborada pelo Tribunal Regional, como pretende a reclamada, seria necessário o reexame das provas dos autos, o que encontra óbice na Súmula n. 126 do TST. 2.3 - Em razão da incidência do referido óbice processual, prejudicado o exame dos indicadores de transcendência previstos no art. 896-A, § 1º, da CLT. Agravo não provido". (Ag-AIRR 21364-88.2017.5.04.0812, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 26.8.2024).

> ART. 62, II, DA CLT. SÚMULA N. 287 DO TST. CONTRARIEDADE. 1. Acórdão turmário que afasta a presunção firmada na Súmula n. 287 do TST estritamente em virtude de o Reclamante, gerente-geral de agência, encontrar-se hierarquicamente subordinado à Superintendência Regional da instituição financeira. 2. Se do delineamento fático erigido no acórdão regional extrai-se que o Reclamante efetivamente desempenhava a função de gerente-geral, tal como prevista no art. 62, II, da CLT, resulta evidente a contrariedade à Súmula n. 287 do TST. 3. A jurisprudência pacífica do TST evoluiu no sentido de que, se o TRT de origem alude ao exercício, pelo autor, de cargo de gerente-geral de agência bancária, presumir-se-ão existentes os poderes de mando, gestão e representação daí decorrentes, aplicando-se-lhe a regra do art. 62, II, da CLT no tocante à ausência de controle da jornada de trabalho e, por consequência, excepcionando-o da percepção de horas extras. Incidência da Súmula n. 287 do TST, com a nova redação conferida pela Resolução n. 121/2003 do TST. 4. Virtuais limitações decorrentes do exercício de função de confiança, mormente a submissão de decisões ao crivo da diretoria, não desqualificam o gerente de agência como alto empregado do Banco. Patente que, mesmo o alto empregado, pela própria condição de empregado, por definição, é um subordinado, em maior ou em menor medida. 5. Embargos de que se conhece, por contrariedade à Súmula n. 287 do TST, e a que se dá provimento". (E-ED-RR 1094-22.2012.5.05.0026, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 20.5.2016).

Nessa perspectiva, o fato de o empregado estar, dentro da estrutura organizacional da empresa, subordinado a outro gestor não é suficiente para afastar a incidência do supracitado dispositivo, desde que a ele tenha sido concedido elevado poder de mando e gestão, além de receber remuneração superior a 40% do salário efetivo.

Ademais, a legislação foi expressa ao prever que os chefes de filial ou de departamento[10] são equiparados aos diretores, para o fim de

[10]"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. CARGO DE GESTÃO (SÚMULA 126 DO TST). EXAME DA TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADO. 1 - O Tribunal Regional consignou expressamente que o autor era a maior autoridade dentro da loja de Ananindeua e que todos os empregados eram a ele subordinados. Registrou que 'controlava a entrada dos funcionários da loja, fazia controle fiscal/cofre da loja, que os empregados da loja se reportavam diretamente a ele quando precisavam de alguma coisa e que representava a loja não apenas em relação aos empregados

afastá-los da incidência do regime geral de limitação de jornada, os quais, por óbvio, estão subordinados a outros gestores.

Nesse particular, destaca-se a existência de decisão proferida por uma das Turmas do TST, em que foi mantido o enquadramento do reclamante na exceção prevista no art. 62, II, da CLT. Os julgadores do referido órgão fracionário reconheceram ser irrelevante a circunstância de o reclamante ter um superior hierárquico, porquanto foi demonstrado que a:

> [...] função por ele exercida era equivalente a de um chefe de departamento, inclusive com a transmissão para a sua equipe das diretrizes fixadas pelo empregador.

Entendeu-se, ainda, que pequenas limitações ao poder de gestão não são suficientes para submeter o empregado ao regime de controle de jornada, desde que essa restrição decorra da **estrutura hierárquica e organizacional** do empregador[11].

---

como perante clientes e terceiros, caracterizando o poder de mando e gestão'. 2 - Verifica-se que o reclamante atuava como chefe da filial da reclamada, tendo ficado demonstrado o efetivo poder de mando e gestão. Quanto ao aumento salarial, decorrente da fidúcia especial, o acórdão não consignou tese a respeito da remuneração do cargo efetivo e do cargo de confiança ocupado pelo reclamante, de modo que não há como afirmar, com certeza, que o salário recebido pelo reclamante, na função de gerente, tenha sido inferior ao salário efetivo acrescido de 40% - o que lhe garantiria o direito às horas de sobrejornada. 3 - Nesse cenário, não há como afastar a exceção do art. 62, II, da CLT ou como concluir que o reclamante percebia remuneração inferior ao valor do salário efetivo acrescido de 40%, sem que se reexamine o conjunto probatório, o que é vedado pela Súmula 126 do TST, cuja incidência inviabiliza a análise de violação legal e de divergência jurisprudencial. Agravo conhecido e não provido". (Ag-AIRR 847-71.2022.5.08.0005, 8ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, DEJT 8.7.2024).

[11]"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. INEXISTÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA. CARGO DE CONFIANÇA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O e. TRT, com base no exame dos elementos de prova, notadamente a testemunhal, manteve a sentença que entendeu pelo enquadramento do reclamante nas hipóteses exceptivas previstas no art. 62, I e II, da CLT, ao concluir que restou evidenciado que o autor estava investido de efetivos poderes de mando e gestão, bem como exercia atividade externa sem controle de jornada. Consignou, para tanto, que 'o depoimento da única testemunha convidada pela reclamada, [...], comprovou com segurança que a reclamante detinha efetivos poderes de gestão'. Assentou que a prova testemunhal descreveu 'jornada realizada essencialmente externa, com atividades variadas, tais como jantares e congressos, sem indicar meios de possível controle pela reclamada' e que, no caso 'se havia alguma possibilidade de controle da jornada, esta se aplicava aos subordinados da reclamante e da testemunha por ela convidada'. Pontuou, ainda, que 'a análise das fichas financeiras juntadas sob os id a380ad7 a 9dc3bed demonstra o padrão remuneratório diferenciado da reclamante, considerando-se os valores médios praticados hodiernamente no mercado, cabendo registrar que percebia o valor de R$ 11.913,30 (onze mil, novecentos e treze reais e trinta centavos) no ano da sua demissão'. Registrou, por fim, que 'o fato de a reclamante ter um superior hierárquico e de compartilhar com o setor de recursos humanos as atribuições referentes à contratação e à demissão de funcionários não são suficientes para afastar o enquadramento no inciso II do art. 62 da CLT, eis que restou claro que a sua vontade era determinante para os referidos processos (de contratação

Em outro julgado, uma das Turmas daquela Corte[12] decidiu manter o acórdão regional, no qual foi registrado que a subordinação de empregado exercente de cargo de gestão ao diretor da sociedade empresária não é suficiente para descaracterizar o cargo de confiança, uma vez que, na sistemática atual, os poderes de mando e gestão são diluídos dentro da estrutura organizacional da empresa, com o objetivo de alcançar maior eficiência operacional.

Nessa perspectiva, constata-se que a configuração do cargo de confiança, para fins de enquadramento no art. 62, II, da CLT, depende da análise casuística das reais atribuições do empregado, levando-se em consideração a estrutura organizacional e hierárquica da empresa a que ele está vinculado.

---

e de demissão) e que a função por ela exercida era equivalente a de um chefe de departamento, inclusive com a transmissão para a sua equipe da diretrizes fixadas pelo empregador'. Nesse contexto, uma conclusão diversa desta Corte, contrariando aquela contida no v. acórdão regional, demandaria o reexame do conjunto probatório, atraindo o óbice contido na Súmula n. 126 do TST, o que inviabiliza o exame da própria matéria de fundo veiculada no recurso de revista. Ressalte-se por oportuno que não desqualificam o enquadramento no art. 62, II, da CLT pequenas limitações aos poderes de gestão quando tal restrição decorre da própria estrutura hierárquica e organizacional do empreendimento. Precedentes da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. Destaque-se, por fim, que esta Corte já firmou o entendimento de ser desnecessário o pagamento da gratificação de função em rubrica separada, bastando apenas que o salário do cargo de confiança ou este somado à gratificação de função seja maior do que o salário efetivo em 40% (quarenta por cento). Precedentes. Nesse contexto, estando a decisão regional em harmonia com a jurisprudência pacífica desta Corte, incide a Súmula n. 333 do TST como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Agravo não provido [...]". (Ag-AIRR 1000990-50.2020.5.02.0435, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28.6.2024).

[12]"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. MATÉRIA FÁTICA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. A causa trata da caracterização do cargo de confiança para fins de percepção de horas extraordinárias. A delimitação regional é de que o autor 'não era mero exercente de cargo administrativo, mas estava investido, como supervisor administrativo e supervisor de controladoria, dos poderes peculiares e equivalentes dos chefes de departamento, recebendo, para tanto, salário superlativo e diferenciado em relação aos seus subordinados'. A Corte de origem destacou que 'o fato é que o reclamante ocupava posição de destaque em relação aos demais empregados do setor de controladoria, visto que contava com subordinados e que tinha poderes para autorizar saídas antecipadas e receber atestados médicos. Vale destacar que a subordinação direta ao diretor da unidade não descaracteriza o cargo de confiança, eis que na sistemática das empresas modernas os poderes de gestão e comando são diluídos de forma a alcançar de forma mais eficaz seus objetivos sociais'. Para divergir dessas premissas, a fim de afastar o enquadramento do reclamante dos ditames do art. 62, II, da CLT, seria necessário o reexame das provas, o que é vedado a esta Corte Superior, dada a natureza extraordinária do recurso de revista. O processamento do recurso de revista, portanto, encontra óbice na Súmula n. 126/TST. Logo, o recurso de revista não se enquadra em nenhuma das hipóteses do art. 896-A, § 1º, da CLT a autorizar o reconhecimento da transcendência, no tema. Agravo de instrumento conhecido e desprovido [...]". (AIRR 1000017-93.2017.5.02.0017, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 9.6.2023).

Conforme destacado por Maranhão (2002, p. 306), a identificação do cargo de confiança demanda a análise "da natureza da função, em relação à finalidade do estabelecimento", de modo que não é possível determinar, em termos abstratos, quais funções poderiam ser assim enquadradas.

3 PARADIGMA REMUNERATÓRIO A SER ADOTADO PARA FINS DE AFERIR O PATAMAR SALARIAL DIFERENCIADO

Outro ponto a ser abordado diz respeito à identificação do requisito objetivo, relacionado à exigência de os ocupantes de cargo de gestão possuírem patamar remuneratório distinto dos demais empregados. Segundo o parágrafo único do art. 62 da CLT, o salário do cargo de confiança, acrescido da gratificação de função, se houver, deve ser superior "ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%" (BRASIL, 1943).

Ao interpretar o mencionado preceito de lei, a SBDI-1 firmou entendimento no sentido de não ser necessária a percepção da gratificação de função em rubrica separada, sendo suficiente apenas que a remuneração percebida em decorrência do cargo de confiança seja superior ao cargo efetivo em 40%. O julgado a seguir colacionado evidencia esse posicionamento:

> AGRAVO EM RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI N. 13.015/2014. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ARTIGO 62, II E PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. CRITÉRIO OBJETIVO. REMUNERAÇÃO DIFERENCIADA. GRATIFICAÇÃO DESTACADA PRESCINDÍVEL. SALÁRIO COMPLESSIVO NÃO CONFIGURADO. Não prospera a alegação de divergência jurisprudencial, eis que o único aresto colacionado nas razões de embargos é inespecífico, visto que trata do pressuposto objetivo para o enquadramento do trabalhador na exceção do art. 224, § 2º, da CLT, enquanto que, no caso dos autos, se trata do enquadramento do reclamante na exceção contida no artigo 62, II, da CLT. Ademais, cumpre registrar que **esta Corte já firmou o entendimento no sentido de não ser obrigatório o pagamento da gratificação de função em rubrica separada, bastando apenas que o salário do cargo de confiança ou este somado à gratificação de função seja maior do que o salário efetivo em 40% (quarenta por cento)**. Precedentes. Nesse passo, diante da conformidade do acórdão proferido pela Turma

> desta Corte com a jurisprudência iterativa e notória do TST, constata-se que o recurso de embargos interposto pelo reclamante encontra óbice na norma contida no artigo 894, II, § 2º, da CLT, com a redação da Lei n. 13.015/2014, não se verificando também contrariedade à Súmula n. 91 do TST. Agravo desprovido. (Ag-E-RR 2208-47.2011.5.03.0103, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 28.10.2021).

A despeito de estar pacificado o entendimento acerca da desnecessidade de o pagamento da gratificação de função ser feito em rubrica separada, ainda há divergência sobre o alcance da expressão **salário efetivo**, prevista no parágrafo único do art. 62 da CLT, para fins de aferir o requisito relativo ao patamar salarial diferenciado. Isso porque, enquanto há posicionamento no sentido de que, para essa finalidade, deveria ser considerado o salário efetivo dos subordinados, há julgados em que é reconhecida a adoção da média salarial da empresa ou do piso salarial da categoria, e outros que entendem pela utilização da remuneração anterior do empregado, em caso de promoção.

No julgado abaixo colacionado, proferido por Turma do TST, decidiu-se que a base a ser considerada seria **o salário efetivo dos subordinados**, a partir da avaliação da "situação remuneratória" efetivamente praticada pela empresa. Destaca-se que, no caso em referência, não se trata de empregado contratado diretamente para o exercício do cargo de gerência, mas sim para a função de vendedor e posteriormente promovido ao cargo de gerente de loja, conforme se verifica a seguir:

> [...] DESEMPENHO DO CARGO DE GERÊNCIA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA PERCEPÇÃO DE REMUNERAÇÃO SUPERIOR A 40% DOS SUBORDINADOS. Os únicos documentos indicados na decisão regional para concluir que o reclamante recebesse gratificação pelo desempenho do cargo de gerente são as normas coletivas anexadas aos autos, por meio das quais se estabeleceu o piso salarial da categoria profissional do setor econômico explorado pela reclamada, bem como a gratificação devida aos empregados que desempenhassem o cargo de gerente. **A controvérsia a respeito da gratificação do reclamante, todavia, exigiria uma avaliação da situação remuneratória verdadeiramente praticada no âmbito da empresa reclamada. As normas coletivas estabelecem apenas um padrão mínimo remuneratório. Ausente a comprovação de que o reclamante recebesse gratificação pelo desempenho do cargo de gerente em importância 40% superior ao salário efetivo de seus**

> **subordinados, tem-se por não atendido o requisito previsto no art. 62, II,** § 1º**, da CLT**. Recurso de revista conhecido e provido [...]. (RRAg 235-89.2016.5.10.0102, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 11.11.2022).

A mesma Turma, em diferente composição de seus membros, em data anterior, já decidiu que o salário efetivo, para fins de enquadramento do empregado no inciso II do art. 62 da CLT, "é aquele percebido pelo trabalhador desconsiderados os valores eventualmente recebidos pela função de confiança", de acordo com a ementa a seguir transcrita:

> RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 40/2016 DO TST. EXERCÍCIO DO CARGO DE GESTÃO COMPROVADO. ARTIGO 62, INCISO II, DA CLT. RECEBIMENTO DE REMUNERAÇÃO INFERIOR AO SALÁRIO EFETIVO ACRESCIDO DE 40%. NÃO DEMONSTRAÇÃO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. A Corte regional deu provimento parcial ao recurso ordinário do reclamante, para reformar a sentença de piso e, assim, condenar a reclamada ao pagamento das horas extras no período imprescrito até 30.9.2015, por entender que o reclamante não estava enquadrado na hipótese do artigo 62, inciso II, da CLT. Contudo, foi mantida a decisão de primeira instância em que se indeferiu o pagamento de horas extras no período em que o reclamante exerceu a função de chefe de filial (de 1º.10.2015 até a rescisão contratual), sob o entendimento 'de que o autor estava enquadrado na exceção contida no artigo 62, II, da CLT'. O artigo 62 da CLT, em seu inciso II, excetua a aplicação das previsões contidas no capítulo II daquele diploma legal, que trata da duração da jornada de trabalho, aos trabalhadores que exerçam cargo de gestão. Trata-se, portanto, de requisito subjetivo, que demanda análise caso a caso, de modo a constatar a presença, ou não, da fidúcia necessária a equiparar o trabalhador aos 'diretores e chefes de departamento ou filial'. Por outro lado, o parágrafo único do mesmo dispositivo traz previsão de caráter objetivo, a qual afasta a aplicação do disposto no mencionado inciso II, 'quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)'. Alguns pontos são importantes a serem observados na hermenêutica do mencionado dispositivo. **A expressão 'se houver', relativa à gratificação de função, deixa claro que não se faz necessária a**

discriminação da respectiva verba, sendo suficiente que a simples remuneração percebida em razão do exercício do cargo de gestão ultrapasse o piso mínimo definido no dispositivo. O segundo ponto importante a ser verificado é o valor paradigma apontado na lei, qual seja o 'salário efetivo'. Vale dizer, **o salário efetivo é aquele percebido pelo trabalhador desconsiderados os valores eventualmente recebidos pela função de confiança**. Observa-se que os critérios subjetivo e objetivo em análise são cumulativos, ou seja, a ausência de qualquer um deles afasta a aplicação da previsão que excetua o trabalhador do regime de jornada de trabalho. Assim, uma vez não preenchido o critério objetivo do percebimento de remuneração não inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento), despicienda a análise das atribuições e confiança depositadas no trabalhador, sendo-lhe devido o pagamento das horas extras (precedentes). Na hipótese dos autos, constou no acórdão recorrido que **o reclamante foi contratado, inicialmente, como 'coordenador de projetos' e, posteriormente, passou a exercer a função de 'chefe de corte e dobra'. Com relação à evolução salarial, está registrado 'que em 1º.7.2011, quando exercia a função de 'coordenador de projetos', o salário do reclamante era de R$ 4.872,00, passando para R$ 5.082,00, em 1º.3.2012, quando passou a exercer a função de 'chefe corte dobra'. Após sucessivos reajustes, passou para R$ 6.754,00, em 1º.3.2015. E, finalmente, quando passou, foi enquadrado como 'chefe de filial' em 1º.10.2015, passando a receber R$ 7.800,00'**. Nesse contexto, **deve ser considerado o salário efetivo do reclamante - anterior à sua primeira promoção a 'chefe de corte e dobra' para cálculo da gratificação prevista no artigo 62, parágrafo único, da CLT. Assim, considerando o valor do salário efetivo acima apontado - R$ 4.872,00 -, para fins de inserção do reclamante na hipótese do artigo 62, inciso II, da CLT, seria necessário que sua remuneração passasse, no mínimo, ao importe de R$ 6.820,80 (R$ 4.872,00 x 40% = R$ 1.948,80 / R$ 4.872,00 + R$ 1.948,80 = R$ 6.820,80)**, sob pena de inobservância do disposto no parágrafo único do artigo 62 da CLT. Verifica-se, portanto, que foi atendido o critério objetivo do artigo 62, parágrafo único, da CLT, tendo em vista que a remuneração de R$ 7.800,00, percebida como 'chefe de filial', é superior à soma do salário do cargo efetivo acrescido de 40%. Nesse contexto, não há diferenças devidas a favor do reclamante. Recurso de revista não conhecido. (RR 731-06.2017.5.13.0004, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 18.6.2021).

No mesmo sentido já decidiu outra Turma do TST, com o expresso registro de que o acréscimo remuneratório mínimo de 40%, previsto no parágrafo único do art. 62 da CLT, não diz respeito ao salário dos subordinados ou dos colegas de trabalho, mas sim ao salário efetivo do trabalhador. Eis o seu teor:

> [...] HORAS EXTRAORDINÁRIAS. CARGO DE CONFIANÇA. ARTIGO 62, II, DA CLT. ACRÉSCIMO REMUNERATÓRIO INFERIOR A 40% DO SALÁRIO EFETIVO. NÃO CUMPRIMENTO DO REQUISITO LEGAL. PROVIMENTO. O artigo 62, II, da CLT estabelece exceção ao regime de controle de jornada aos empregados gerentes que exercem cargo de gestão, sendo equiparados para tais fins os diretores e chefes de departamento ou filial. Conforme o parágrafo único do referido dispositivo legal, os empregados inseridos na exceção do inciso II são aqueles que têm o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, com um acréscimo remuneratório não inferior a 40% do salário efetivo. **No caso, o egrégio Tribunal Regional consignou que por não receber gratificação de função, a diferença salarial não precisava ser superior a 40% de sua remuneração, sendo comprovado que o autor recebia remuneração de R$ 1.300,00 (hum mil e trezentos reais) superior à média salarial dos seus subordinados, que recebiam R$ 1.015,00 (hum mil e quinze reais). Contudo, conforme jurisprudência desta Corte Superior, o acréscimo remuneratório não inferior a 40% do salário não diz respeito ao salário dos subordinados ou dos colegas de trabalho, mas do salário efetivo do trabalhador e tampouco está condicionado à percepção de gratificação, ficando expresso no dispositivo legal 'compreendendo a gratificação de função, se houver'**. Precedentes. Nesse contexto, **não evidenciado nos autos que o autor auferia remuneração com acréscimo de 40% em relação ao seu salário efetivo, tem-se que não há como enquadrá-lo na exceção do artigo 62, II, da CLT**. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (RR 10830-56.2019.5.03.0129, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 25.9.2020).

Adotando o entendimento de que o paradigma a ser considerado seria a média salarial ou o piso da categoria, há decisão proveniente do TRT da 2ª Região, a qual foi objeto de reforma por Turma do TST, nos termos da decisão abaixo transcrita:

> [...] RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. CARGO DE GESTÃO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. AUMENTO REMUNERATÓRIO EM RELAÇÃO AO SALÁRIO EFETIVO. ARTIGO 62, II, DA CLT. **A Corte Regional firmou que houve aumento remuneratório considerando o piso salarial da categoria e a média dos empregados da empresa, e não o salário efetivo da reclamante, o que não é suficiente para enquadramento do empregado no artigo 62, II, da CLT**. Precedentes. Inclusive, recentemente, tal posição já foi adotada por esta 2ª Turma, nos autos n. 623-93.2019.5.10.0002. Ademais, competia à reclamada juntar o escalonamento de cargos e salários adotados a fim de comprovar o acréscimo salarial superior a 40% do salário efetivo, por se tratar de fato impeditivo ao direito da autora, nos termos do artigo 818, II, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (RR 1000950-11.2021.5.02.0087, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 8.8.2024).

De acordo com o critério objetivo estabelecido no parágrafo único do art. 62 da CLT, é inequívoco que, para fins de aferição do preenchimento do critério objetivo, deve ser considerado o salário efetivo recebido pelo empregado, no caso de ele ter sido contratado pela empresa antes do exercício do cargo de gestão.

4 CONCLUSÃO

Apesar de o art. 62, II e parágrafo único, da CLT não ser novo em nosso ordenamento jurídico, ainda existem discussões e controvérsias acerca da sua aplicação, motivo pelo qual a análise de julgados proferidos pelo TST - Corte responsável por uniformizar a interpretação da legislação trabalhista - se faz essencial para demonstrar o efetivo alcance do mencionado dispositivo.

Com base em acórdãos proferidos pelo TST, foi possível concluir que o atendimento dos requisitos, em especial o subjetivo, para fins de enquadramento do empregado na exceção prevista no item II do art. 62 da CLT, depende da análise casuística das reais atribuições por ele desempenhadas, em conjunto com a estrutura organizacional e hierárquica da empresa.

Dessa forma, não importa a denominação conferida ao cargo do empregado, sendo suficiente que a ele tenham sido outorgados poderes de mando e gestão. É irrelevante, de igual modo, que o exercente de cargo de confiança esteja subordinado a outrem dentro da organização

empresarial, desde que tenha assumido cargo de gestão nos moldes estabelecidos no art. 62, II, da CLT.

Decerto que tal conclusão não poderia ser diferente, tendo em vista que o direito do trabalho se orienta pelo princípio da primazia da realidade, de acordo com o qual a situação fática efetivamente ocorrida e comprovada nos autos deve prevalecer em relação àquilo que foi firmado no contrato individual de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR 403-55.2014.5.09.0663, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros. **DEJT**, Brasília, 28 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR 847-71.2022.5.08.0005, 8ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu. **DEJT**, Brasília, 8 jul. 2024a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR 10534-62.2017.5.03.0110, 8ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. **DEJT**, Brasília, 26 jun. 2023a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR 1000990-50.2020.5.02.0435, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros. **DEJT**, Brasília, 28 jun. 2024b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-E-RR 2208-47.2011.5.03.0103, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva. **DEJT**, Brasília, 28 out. 2021a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 1000017-93.2017.5.02.0017, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. **DEJT**, Brasília, 9 jun. 2023b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 0020647-29.2018.5.04.0202, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. **DEJT**, Brasília, 19 ago. 2024c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-ED-RR 1094-22.2012.5.05.0026, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro João Oreste Dalazen. **DEJT**, Brasília, 20 maio 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-ED-RR 11800-84.2016.5.03.0186, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa. **DEJT**, Brasília, 1º fev. 2024d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-RR 197015-66.1995.5.03.5555, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula. **DEJT**, Brasília, 12 maio 2000.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Emb-RRAg 10300-57.2016.5.15.0021, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro. **DEJT**, Brasília, 16 ago. 2024e.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 126. **DJ**, Brasília, 19 nov. 2003a. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html. Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 287. **DJ**, Brasília, 19 nov. 2003b. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 731-06.2017.5.13.0004, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. **DEJT**, Brasília, 18 jun. 2021b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 10830-56.2019.5.03.0129, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. **DEJT**, Brasília, 25 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1000950-11.2021.5.02.0087, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib. **DEJT**, Brasília, 8 ago. 2024f.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RRAg 6-67.2017.5.09.0670, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes. **DEJT**, Brasília, 30 ago. 2024g.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RRAg 235-89.2016.5.10.0102, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa. **DEJT**, Brasília, 11 nov. 2022.

MARANHÃO, Délio. Sujeitos do contrato de trabalho. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al*. **Instituições de direito do trabalho**. V. I. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PALMA, Juliana Bonacorsi de; FEFERBAUM, Marina; PINHEIRO, Victor Marcel. **Metodologia da pesquisa em direito**: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses. São Paulo: SaraivaJur, 2021.

PERELMAN, Chaim. **Tratado da argumentação**: a nova retórica. Tradução de Lucie Olbrechts-Tyteca. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO: "qual o juiz da defesa senão o da própria ação?"[1]

THE SUPREME FEDERAL COURT AND THE CONSTITUTIONAL JURISDICTION OF THE LABOR COURT: "who is the judge of the defense if not the one of the action itself?"

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos[*]

SESTARI, Bruna Rosa[**]

Resumo: Este texto possui como objetivo realizar uma breve análise crítica da jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal brasileiro no tocante aos limites da competência jurisdicional especializada trabalhista.

Palavras-chave: Supremo Tribunal Federal. Justiça do Trabalho. Direito do trabalho. Direito processual do trabalho. Competência.

Abstract: This text aims to provide a brief critical analysis of the recent case law of the Brazilian Federal Supreme Court regarding the limits of the specialized labor jurisdictional competence.

Keywords: Federal Supreme Court. Labor Court. Labor law. Labor procedural law. Jurisdiction.

---

[*]Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15). Bacharel, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Membro efetivo das Associações Argentina e Uruguaia de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Diretor da Escola Judicial do TRT-15 no biênio 2017/2018. Vice-corregedor do TRT-15 para o biênio 2023/2024. Professor do curso de pós-graduação em direito do trabalho e processual do trabalho da Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

[**]Advogada. Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Pesquisadora no Grupo de Pesquisa "Trabalho além do Direito do Trabalho" da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

[1]Observação efetuada pelo Ministro José de Castro Nunes por ocasião do julgamento, ante o Pleno do Supremo Tribunal Federal, do Conflito de Jurisdição n. 1378 (26.8.1942).

1 INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho, como sabemos, foi organizada e começou a funcionar de um modo hierarquicamente estruturado e nacionalmente unificado em 1941[2]. Naquele momento histórico, tratava-se de uma experiência em construção, acerca da qual, ademais, sérias dúvidas havia quanto à sua natureza de verdadeiro órgão integrante do Poder Judiciário[3].

O transcorrer das décadas foi gradativamente afirmando a importância institucional da Justiça do Trabalho, com a gradual, mas segura, ampliação de sua estrutura material e de sua competência jurisdicional, notadamente após o advento da Constituição de 1988 (CF/1988)[4].

Sem embargo, essa ampliação, que foi útil e instrumental para confirmar sua necessidade e acentuar o prestígio da jurisdição laboral especializada, trouxe também dúvida e insegurança acerca de seus reais limites materiais, ou, colocando a questão desde outra perspectiva, suscitou, no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF), uma polêmica intensa sobre até onde seria lícito à magistratura trabalhista interferir na composição dos interesses entre o capital e o trabalho, especialmente em sua dimensão contratual individual.

No presente artigo, intentaremos resumidamente examinar o conteúdo dessa recente celeuma, almejando posicionar a sua eventual consistência dentro do panorama do direito positivo nacional, a partir do histórico de precedentes da própria Suprema Corte (item 2), que serão submetidos a uma avaliação crítica (item 3), de sorte a assim se fundamentar uma potencial conclusão (item 4).

2 A JURISPRUDÊNCIA CONTEMPORÂNEA DO STF

Neste item iremos analisar, por amostragem, algumas decisões recentes do STF relativas ao tema em estudo, em ordem a sucintamente averiguar como teria evoluído o pensamento da Corte a tal respeito.

---

[2]TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **A competência funcional do juiz presidente da junta de conciliação e julgamento**. São Paulo: LTr, 1997, p. 24.

[3]*Idem*, p. 27.

[4]A esse respeito: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Formação histórica e política da Justiça do Trabalho do Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 58, p. 33-65, jan./jun. 2021. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2021/rev-58_cc_eletronica_completa.pdf. Acesso em: 20 jun. 2024.

2.1 Conflito de Jurisdição n. 6.714-3. Julgamento realizado em 24.8.1988

O presente conflito tratou de uma reclamação trabalhista em que o reclamante pretendia, como ex-empregado, obter da ex-empregadora o cumprimento de obrigação (pagamento de seguro de vida) assumida pelo sindicato patronal perante o sindicato dos trabalhadores em dissídio coletivo em caso de acidente de trabalho.

A Justiça do Trabalho, em todas as instâncias, recusou-se a exercer jurisdição sobre o caso, tipificado como acidente de trabalho, matéria sujeita à competência da Justiça Comum, para efeito de recebimento de benefício previdenciário.

Remetidos os autos à Justiça Comum, esta também declinou de sua competência e suscitou conflito, argumentando que o pedido inicial não se fundava na lei acidentária para benefício nela clausulado, e sim a percepção de quantia a que sua ex-empregadora se obrigou em razão de dissídio coletivo.

No Supremo, o Ministro Relator Sydney Sanches conheceu do conflito de jurisdição e declarou competente a Justiça do Trabalho, acompanhado de forma unânime. Em seu entendimento, embora a causa da pretensão seja um alegado acidente de trabalho, o que se pleiteia não é uma indenização conforme a legislação de infortunística, mas, sim, uma **indenização pelo inadimplemento de obrigação trabalhista de prestar seguro ao trabalhador, assumida, segundo se alega, no acordo coletivo perante a Justiça do Trabalho**.

2.2 Conflito de Competência n. 7.134-6. Julgamento realizado em 12.6.2003

Tratou-se de reclamação trabalhista ajuizada por trabalhadora em face do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A reclamante, à época, afirmou que seu vínculo com o IBGE se deu sob o molde de contrato de trabalho e requereu o reconhecimento de seu vínculo de emprego com a fundação. Requereu também a reintegração ao trabalho, além do pagamento de verbas de natureza trabalhista.

A 18ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre se reconheceu competente para o julgamento do feito e o julgou parcialmente procedente. Interposto recurso ordinário pelo IBGE, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) não acolheu a tese de incompetência absoluta da Justiça especializada.

Novamente, o IBGE interpôs recurso de revista, que foi conhecido e provido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Segundo o TST,

o descumprimento pela União, pelos Estados e Municípios de normas que regulam os regimes especiais previstos em lei federal, estadual ou municipal, editadas com base no art. 37, IX, da CF/1988, não transforma tais regimes jurídicos em um regime trabalhista. Dessa forma, a Justiça do Trabalho não seria competente para dirimir tais controvérsias, e sim a Justiça Comum dos Estados ou a Justiça Comum federal. Remetido o feito à 5ª Vara Federal de Porto Alegre, esta suscitou conflito negativo, ao não se reconhecer competente, evocando o art. 102, I, alínea "o", da CF/1988.

Em meados de 2003, o STF, em decisão unânime com relatoria do Ministro Gilmar Mendes, conheceu do conflito de competência e o julgou procedente, determinando a remessa dos autos ao TST. Nas suas razões, o Ministro sustentou que, **quando o empregado público ajuíza ação trabalhista alegando estar vinculado ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a competência para julgar a controvérsia é da Justiça do Trabalho**. Em seu voto, destacou precedentes de casos análogos julgados pela Corte na mesma direção.

Em síntese, tais decisões reafirmam que, quando presente o vínculo jurídico regido pela CLT, a competência material é da Justiça do Trabalho, e que **a competência *ex ratione materiae* é definida a partir do pedido e da causa de pedir deduzidos na ação**.

2.3 Conflito de Competência n. 7.950. Julgamento realizado em 14.9.2017

Tratou-se de reclamação trabalhista ajuizada por servidor público objetivando o pagamento de indenização correspondente aos depósitos não efetuados do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), observada sua última remuneração. Foi contratado em 1º.6.1988 na função de auxiliar de serviços gerais e aposentado por invalidez em 1º.9.2007. Alegou que seu vínculo foi celetista por todo o período, tendo em vista que a lei municipal que supostamente teria instituído o regime jurídico único municipal em 1994 não foi devidamente publicada no Diário Oficial do Estado.

O Juízo trabalhista julgou improcedente a reclamação e não houve interposição de recurso pelas partes. Inconformado com a decisão, o autor ajuizou ação rescisória, sustentando a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para a apreciação do caso. O Tribunal Regional, contudo, rejeitou a tese, entendendo que a matéria discutida competia à Justiça do Trabalho.

O TST, por sua vez, cassou a decisão impugnada e declarou a incompetência da Justiça trabalhista, remetendo o processo à Justiça Comum estadual. O Juízo da comarca de Macau/RN acolheu o pedido

formulado na peça inicial. Contudo, no exame da apelação, o Tribunal estadual suscitou o presente conflito negativo e enviou o processo ao Supremo.

O Ministro Relator Marco Aurélio, em seu voto, definiu a competência como "medida da jurisdição atribuída, constitucional ou infraconstitucionalmente, ao órgão judicial". Assim, destacou que, **quando a causa de pedir envolve uma relação jurídica de natureza celetista e o objeto da ação são parcelas trabalhistas, cabe à Justiça do Trabalho, e não à Justiça Comum**, a análise da controvérsia. Em razão disso, declarou-se a competência da Justiça especializada para processar e julgar a demanda.

O Ministro Edson Fachin acompanhou o relator, acrescentando que a Corte já havia analisado a matéria na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1.150, que deu origem ao Tema 853. Na ocasião, consolidou-se o entendimento de que, sendo incontroverso que o ingresso do empregado no serviço público ocorreu antes da Constituição de 1988 e sem a prévia realização de concurso público, apresenta-se incabível a transmudação do regime celetista para o estatutário.

No mesmo sentido, os Ministros Teori Zavascki e Rosa Weber ressaltaram que a demanda possuía fundamentos nas normas de direito do trabalho e buscava prestações de natureza trabalhista, razão pela qual acompanharam o relator.

Assim, o STF, por maioria, decidiu conhecer do conflito e declarar a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a causa, vencido o Ministro Dias Toffoli, que entendia ser a competência da Justiça Comum estadual.

2.4 Agravo Regimental na Reclamação n. 43.544. Julgamento realizado em 17.2.2021

O caso trata de um agravo regimental interposto contra decisão proferida pela Ministra Rosa Weber, que havia negado seguimento à reclamação ante a falta de aderência estrita entre o ato reclamado e o paradigma suscitado. A controvérsia, segundo os agravantes, envolvia a competência da Justiça do Trabalho para julgar relação jurídica comercial baseada na Lei n. 11.442/2007, que rege a contratação de transportadores autônomos de carga, e a suposta configuração de vínculo empregatício. A empresa reclamante alegou que a demanda deveria ser apreciada pela Justiça Comum, conforme decidido na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48, pois a relação entre as partes era de natureza comercial. Sustentou que a Justiça do Trabalho extrapolou sua competência ao reconhecer a existência de vínculo de emprego em um contrato regido pela referida lei.

A Ministra Relatora, Rosa Weber, entendeu que, embora a Lei n. 11.442/2007 preveja a relação comercial entre transportadores autônomos e empresas, a Justiça do Trabalho ainda pode analisar a presença de elementos caracterizadores do vínculo empregatício. Ao analisar, a Ministra rememorou a decisão reclamada, a qual entendeu que "no caso concreto, vejo que **o Reclamante afirma que tinha preenchido os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, e a decisão do STF na ADC 48 não afasta a análise de possibilidades de fraudes**".

O Ministro Alexandre de Moraes, redator do acórdão, concluiu que as decisões da Justiça do Trabalho deveriam ser cassadas, determinando a remessa dos autos à Justiça Comum, pois a relação jurídica discutida era de natureza eminentemente comercial, afastando a competência da Justiça trabalhista.

O Ministro Dias Toffoli também divergiu da relatora, ao entender que a solução dada pela autoridade reclamada, conferindo à Justiça do Trabalho a competência para aferir a validade/regularidade do contrato de transporte de carga, aproximava-se da tese que restou vencida no plenário do STF no julgamento da ADC 48. **Frisou que a existência de pedido fundado na CLT não descaracteriza a competência da Justiça Comum para se manifestar sobre a presença dos requisitos configuradores da relação jurídica estabelecida com fundamento na Lei n. 11.442/2007**.

A Turma, por maioria, deu provimento ao recurso de agravo, julgando procedente o pedido para que fossem cassados os atos decisórios proferidos na Justiça do Trabalho, e determinou a remessa dos autos à Justiça Comum, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Redator do acórdão, vencidos os Ministros Rosa Weber, Relatora, e Marco Aurélio de Mello.

2.5 Agravo Regimental na Reclamação n. 59.795. Julgamento pendente

Trata-se de reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada por empresa de transporte de passageiros contra decisão do TRT da 3ª Região que reconheceu vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e plataforma digital, matéria conhecida como "Uberização". A empresa argumentou que a decisão desrespeitou o entendimento do STF na ADC 48, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, no Recurso Extraordinário (RE) 958.252 (Tema 725), na ADI 5835 e no RE 688.223 (Tema 590), que admitem formas de contratação civil diversas da relação de emprego estabelecida pela CLT.

Em decisão monocrática proferida em **23 de maio de 2023**, o Ministro Alexandre de Moraes destacou que a decisão do TRT-3 contrariou os paradigmas invocados, reconhecendo o vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma, mesmo que as premissas estabelecidas

pelo STF permitam a existência de formas alternativas da relação de emprego. Na decisão, o Ministro afirmou que a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma se assemelha à prevista na Lei n. 11.442/2007, referente ao transportador autônomo, o que afastaria a configuração de vínculo trabalhista.

Diante disso, julgou procedente o pedido para cassar os atos proferidos pela Justiça do Trabalho e determinou a remessa dos autos à Justiça Comum. Da referida decisão foi interposto agravo regimental, o qual, na presente data, ainda se encontra pendente de julgamento.

2.6 Recurso Extraordinário n. 1.288.440. Julgamento realizado entre 23 e 30.6.2023

O caso envolveu recurso interposto pelo Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (HCFM-USP) contra acórdão do Tribunal de Justiça (TJ) de São Paulo. A controvérsia girava em torno do pagamento de adicional por tempo de serviço (quinquênio) a empregados públicos estaduais celetistas. Os autores da ação, servidores do HCFM-USP, pleitearam o recálculo do adicional para que incidisse sobre seus vencimentos integrais, conforme previsto na legislação estadual. O TJ de São Paulo manteve a sentença de procedência em favor dos servidores, levando o HCFM-USP a recorrer ao STF, alegando que a matéria envolvia relação de emprego regida pela CLT, e, portanto, seria de competência da Justiça do Trabalho.

No STF, o relator, Ministro Roberto Barroso, ressaltou que, **mesmo se tratando de vínculo celetista, o pedido e a causa de pedir se fundamentavam em norma estatutária, o que justificaria a competência da Justiça Comum**. A Ministra Rosa Weber divergiu, entendendo que **o fator preponderante para atrair a competência da especializada Justiça do Trabalho deveria ser definida pela natureza do vínculo existente entre as partes, não pela vantagem pretendid**a.

O STF, por maioria de votos, negou provimento ao recurso extraordinário e fixou a tese de que a Justiça Comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o Poder Público em que se pleiteia parcela de natureza administrativa. A decisão modulou os efeitos para manter na Justiça do Trabalho, até o trânsito em julgado, os processos com sentença de mérito proferida até a data de publicação da ata de julgamento.

2.7 Reclamação n. 70.223. Julgamento realizado em 14.10.2024

O caso trata de um agravo regimental interposto contra decisão proferida pelo Ministro Edson Fachin, que havia negado seguimento

à reclamação ante a falta de aderência estrita entre o ato reclamado e o paradigma suscitado, considerando inadequada a via reclamatória para contestar o reconhecimento do vínculo empregatício nos moldes do caso concreto. A reclamação, ajuizada por escritório de advocacia, buscava cassar a decisão do TRT da 2ª Região, que havia reconhecido vínculo empregatício entre uma advogada e um escritório de advocacia, apesar de existir um contrato civil entre as partes.

Segundo o Ministro Gilmar Mendes, que proferiu o voto vencedor, a competência para decidir sobre a validade desse tipo de contrato é da Justiça Comum, conforme precedentes do STF. A decisão reforça a licitude de contratos civis de prestação de serviços, como associações em escritórios de advocacia, e a competência da Justiça Comum para examinar eventuais abusos nessas relações, afastando a análise da Justiça do Trabalho. Em seu voto, o Ministro divergiu do relator para dar provimento ao agravo regimental, julgando procedente a reclamação para cassar o ato reclamado, ante a incompetência da Justiça do Trabalho, remetendo os autos à Justiça Comum estadual, restando vencido somente o Ministro Edson Fachin.

3 ANÁLISE CRÍTICA

O exame dos casos acima demonstra uma curiosa - e contraditória - evolução cronológica da jurisprudência da Suprema Corte.

Nos **casos 1, 2 e 3**, a própria Justiça do Trabalho se havia reconhecido absolutamente incompetente para o exame das controvérsias respectivas. Chegando as causas para a análise da Suprema Corte, esta afastou a posição refratária da Justiça especializada, estabelecendo, de forma unânime em dois casos e com somente um voto vencido no terceiro, que desta seria a competência constitucional. **E o argumento para tanto invocado se reportou, nos três casos e de modo claro, ao conteúdo do pedido e da causa de pedir**. Ou seja, a competência material deveria ser estabelecida no chamado "estado de asserção", independentemente da consistência, ou não, dos fundamentos em tal dimensão articulados.

Já nos processos identificados nos **casos 4, 5 e 7**, a Corte abandona essa premissa e se reporta ao **conteúdo formal** do contrato discutido, que seria aparentemente civil, para declarar que à Justiça Comum incumbiria examinar a lide, ao menos em um primeiro momento. Ou seja, o STF, nessas três situações, **definiu a competência material para o julgamento da causa pelo conteúdo da defesa, ignorando completamente o conteúdo da demanda**.

No **caso 6**, o STF supostamente retoma o critério de definição da competência pela configuração da causa de pedir e do pedido. Mas o

faz de uma maneira algo **estrambótica**, pois ignorou a existência de um contrato formal de trabalho - cuja idoneidade e vigência não se discute - para se apegar à suposta índole estatutária específica dos pedidos deduzidos. Ou seja, o critério tradicional é retomado para o efeito de **afastar o julgamento da causa do âmbito da Justiça do Trabalho**.

Ocorre que, se o núcleo da relação desenvolvida é incontroversamente de cunho privado trabalhista, os direitos almejados, ainda quando previstos em normas de índole distinta, deverão se adaptar ou se amoldar à natureza original da avença, o que se dará mediante sua integração subsidiária ao conteúdo trabalhista (CLT, art. 8°). Agora bem, caso tal integração não se demonstre juridicamente possível, estar-se-á, então, diante de uma situação de **improcedência do pedido**, a ser definida, em tese, pela Justiça do Trabalho, e não pela Justiça Comum.

4 CONCLUSÃO

Em 1942, quando do julgamento do **Conflito de Jurisdição n. 1378**, cuja relatoria incumbiu ao saudoso **Ministro José de Castro Nunes**, o plenário do Supremo Tribunal Federal analisou, de forma sólida e percuciente, a natureza da Justiça do Trabalho e os potenciais limites para a definição de sua competência material[5].

Em síntese, o que naquela ocasião se concluiu foi que apenas a Justiça especializada poderia examinar uma demanda que, a princípio, ou seja, desde a perspectiva inicial indicada por seu autor, consubstanciaria, em tese, um conflito de natureza trabalhista. É dizer: o entendimento de que a competência material da Justiça do Trabalho deveria ser definida pelo conteúdo do pedido e da causa de pedir é tão antigo quanto ela própria.

A coerência dessa percepção nos parece inquestionável. A eventual ausência de uma relação trabalhista subordinada, que se venha perceber ao final, é matéria de mérito, e não de aferição preliminar da competência. Bem por isso, antes mesmo da histórica decisão do STF acima mencionada, a Suprema Corte mexicana, com o pioneirismo que sempre caracterizou esse país no tema laboral, decidiu, em **16.8.1940**, precisamente a mesma coisa, como se pode inferir pelo exame da ementa lavrada no Amparo Direto 2609/40, de relatoria do Ministro Alfredo Iñarritu:

[5]Para um exame detalhado do emblemático julgamento em questão, consulte-se: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos; SESTARI, Bruna Rosa. **O direito e a Justiça do Trabalho na visão do STF**. 2. ed. atual., rev. e ampl. Campinas: Lacier, 2024, p. 52-55.

> Se uma pessoa reclama perante uma Junta de Conciliação e Arbitragem o pagamento de várias prestações, **alegando que elas decorrem de um contrato de trabalho, e invoca vários preceitos da lei sobre a matéria para fundamentar a sua ação, deve inferir-se que a referida Junta é competente para estudar e resolver o litígio**, em conformidade com o disposto nos artigos 1º, 334º e 342º da Lei Federal do Trabalho, uma vez que, como já foi dito, a autora invocou vários direitos que são reconhecidos em abstrato pela mesma lei, e sustentou que tais direitos se fundavam num contrato de trabalho celebrado com a ré, um contrato que, segundo a mesma parte reclamante, tinha produzido efeitos no âmbito da competência da Junta perante a qual apresentou a sua reclamação, pelo que deve dizer-se que a própria Junta não precisava declarar-se competente para examinar se o contrato de trabalho referido na petição inicial tinha efetivamente existido, uma vez que o próprio autor, no exercício de sua ação, invocou como fundamento as disposições da Lei Federal do Trabalho citadas na referida peça processual e sustentou que entre ele e o demandado havia existido uma relação obreiro patronal. (MÉXICO, 2024) (tradução livre).

Parece claro, neste diapasão, que a recente mudança de entendimento externada pela Suprema Corte nacional pouco tem a ver com a técnica a ser eventualmente empregada para a identificação do órgão jurisdicional competente. **Trata-se, na realidade, de uma opção de caráter político**. Seu objetivo é diminuir a esfera de poder da Justiça do Trabalho, restringindo sua competência, de sorte a, quando menos em tese, possibilitar o surgimento de decisões de cunho mais "liberal" e menos "protetor". Em outras palavras, o que a Suprema Corte almeja é que sejam proferidas mais decisões que potencialmente beneficiem o tomador dos serviços, e não o seu prestador.

A correção do quanto acima se dispôs pode ser facilmente deduzida dos comentários tecidos por alguns ministros do STF em julgamentos recentes, nos quais acusaram a Justiça do Trabalho de ser demasiado ideológica ou avessa à modernização das relações de produção[6]. E veio a ser confirmada pela edição, em **30.9.2024**, da **Resolução n. 586 do Conselho Nacional de Justiça** (CNJ), cujo objetivo seria o de reduzir

[6]A esse respeito: TOLEDO FILHO; SESTARI, 2024, p. 103-105. No recente **caso 7** referido, o Ministro Gilmar Mendes - externando, como de costume, sua ojeriza pela Justiça do Trabalho e seus integrantes - asseverou que existiria "uma renitência da Justiça do Trabalho em dar efetivo cumprimento às deliberações desta Corte", consubstanciada em "uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas significativas".

a litigiosidade trabalhista mediante a ampliação dos efeitos de acordos extrajudiciais, visto que, segundo o Ministro Luís Roberto Barroso, a alta litigiosidade trabalhista comprometeria "a geração de postos de trabalho, a formalização do emprego e o investimento"[7]. Ou seja, em vez de se buscar estabelecer mecanismos de estímulo ao cumprimento da legislação do trabalho, criou-se um óbice a mais para a sua discussão em âmbito judicial.

Em suma: nossa Suprema Corte estaria, a rigor, no tema e na dimensão que ora estamos a examinar, buscando fazer **política econômica**, desenvolvendo e defendendo uma **postura de jaez ideológico** cuja suposta adoção ela mesma tem, contraditoriamente, atribuído à Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 586, de 30 de setembro de 2024. Dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho. **DJe/CNJ**, Brasília, n. 236, 1º out. 2024a. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5774. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Conflito de Competência n. 7134/RS. Relator Min. Gilmar Mendes. Julgamento 12.6.2003. Órgão julgador Tribunal Pleno. **DJ**, Brasília, 15 ago. 2003. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur14413/false. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Conflito de Competência n. 7950/RN. Relator Min. Marco Aurélio. Julgamento 14.9.2016. **DJ**, Brasília, 1º ago. 2017. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur370657/false. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Conflito de Jurisdição n. 1378. Relator Min. Castro Nunes. Julgamento 26.8.1942. Coletânea de Acórdãos n. 53, p. 71. **Jurisprudência STF**, Brasília, 2024b. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/colac468/false. Acesso em: 20 maio 2024.

[7]Conf. MAINENTE, Mariana. Justiça do Trabalho poderá homologar acordos extrajudiciais sem ajuizamento de ação. **Agência CNJ de Notícias**, Brasília, 1º out. 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-podera-homologar-acordos-extrajudiciais-sem-ajuizamento-de-acao/. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Conflito de Jurisdição n. 6714/SP. Relator Min. Sydney Sanches. Julgamento 24.8.1988. Órgão julgador Tribunal Pleno. **DJ**, Brasília, 23 set. 1988. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur158087/false. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 43.544. Agravo regimental. Relator Min. Alexandre de Moraes. Julgamento 17.2.2021. **DJE**, Brasília, 3 mar. 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6008777. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 59.795. Agravo regimental. Relator Min. Alexandre de Moraes. **Portal STF**, Brasília, 2024c. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6643597. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 70.223. Agravo regimental. Relator Min. Edson Fachin. Julgamento 14.10.2024. **DJE**, Brasília, 6 dez. 2024d. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6990871. Acesso em: 4 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 1288440/SP. Relator Min. Roberto Barroso. Julgamento 3.7.2023. Órgão julgador Tribunal Pleno. **DJE**, Brasília, 28 ago. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur485558/false. Acesso em: 20 maio 2024.

MAINENTE, Mariana. Justiça do Trabalho poderá homologar acordos extrajudiciais sem ajuizamento de ação. **Agência CNJ de Notícias**, Brasília, 1º out. 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-podera-homologar-acordos-extrajudiciais-sem-ajuizamento-de-acao/. Acesso em: 20 out. 2024.

MÉXICO. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Amparo directo en materia de trabajo 2609/40, 16 de agosto de 1940. **Buscador Jurídico de la Suprema Corte**, Ciudad de México, 2024. Registro digital 378035. Disponível em: https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/PfZsMHYBN_4klb4HVL--/competencia%20junta%20de%20Conciliaci%C3%B3n%20i%C3%B1arritu. Acesso em: 20 maio 2024.

SANTOS, Rafa. Competência para julgar contrato de prestação de serviços é da Justiça comum, decide STF. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 25 out. 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2024-out-25/competencia-para-julgar-contrato-de-prestacao-de-servicos-e-da-justica-comum-decide-stf/. Acesso em: 4 nov. 2024.

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

TOLEDO, FILHO, Manoel Carlos. Formação histórica e política da Justiça do Trabalho do Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 58, p. 33-65, jan./jun. 2021. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2021/rev-58_cc_eletronica_completa.pdf. Acesso em: 20 jun. 2024.

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

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos; SESTARI, Bruna Rosa. **O direito e a Justiça do Trabalho na visão do STF**. 2. ed. atual., rev. e ampl. Campinas: Lacier, 2024.

O DILEMA DO MISERÁVEL: entre a liberdade faminta e a escravidão consentida

THE DILEMMA OF THE MISERABLE: between hungry freedom and consented slavery

HIGA, Flávio da Costa*

FÉLIX, Ynes da Silva**

Resumo: Este trabalho tem por objeto de investigação o perfil das vítimas do trabalho escravo, o que as leva a essa condição e possíveis soluções para mitigar ou erradicar o problema. Utilizando a metodologia indutiva de construção científica, esquadrinha teorias e práticas avaliadas em sua validade cognitiva e descritas em seu percurso evolutivo. Avalia fenômenos sociais que desembocam no estado de sujeição consentida. Procede ao escrutínio epistemológico das leis e decisões pertinentes - notadamente da Corte Interamericana e da Corte Europeia de Direitos Humanos -, com o escopo de erigir um modelo geral e abstrato de conformação à realidade brasileira. Conclui pela necessidade de consolidação do conceito de escravidão, de interpretação aberta dos textos normativos e de implementação de uma série de políticas públicas.

Palavras-chave: Escravidão contemporânea. Trabalho. Liberdade. Pobreza. Raça.

Abstract: This paper investigates the profile of slave labor victims, what leads them to this condition and possible solutions to mitigate or eradicate

*Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Pós-Doutor pela Universidade de Lisboa e pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Doutor e mestre pela Universidade de São Paulo. Contato: flaviochiga@hotmail.com. ORCID: 0000-0002-7425-2898 (*link*: https://orcid.org/0000-0002-7425-2898).

**Professora titular e professora permanente do programa de mestrado da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Contato: ynes.felix@ufms.br. ORCID: 0000-0002-8784-6230 (*link*: https://orcid.org/0000-0002-8784-6230).

the problem. Using the inductive methodology of scientific construction, it scrutinizes theories and practices evaluated in their cognitive validity and described in their evolutionary course. It evaluates social phenomena that lead to the state of consented subjection. It proceeds to the epistemological scrutiny of the pertinent laws and decisions - notably those of the Inter-American Court and the European Court of Human Rights -, with the scope of erecting a general and abstract model of conformation to Brazilian reality. It concludes that it is necessary to consolidate the concept of slavery, to have an open interpretation of the normative texts and to implement a series of public policies.

Keywords: Contemporary slavery. Labor. Freedom. Poverty. Race.

1 INTRODUÇÃO

> Todos os homens que diferem entre si para pior
> no mesmo grau em que a alma difere do corpo
> e o ser humano difere de um animal inferior
> [...] são naturalmente escravos, e para eles é
> melhor ser sujeitos à autoridade de um senhor.
> (ARISTÓTELES, 1985, p. 1254 b).

Sob as lentes antropológicas, é quase irresistível afirmar a vocação do ser humano para subjugar seus semelhantes, por neles vislumbrar não um fim em si mesmo, mas um meio de satisfação dos seus desejos. A escravidão é um fenômeno tão antigo quanto a própria humanidade. Em todo o mundo, desde a mais remota Antiguidade, milhões de seres humanos foram negociados como escravos (GOMES, 2019, p. 25). Por isso, nunca faltaram tentativas de justificação da barbárie. Etimologicamente, aliás, a palavra "escravo" deriva de "eslavo", com referência aos povos do Leste Europeu que falavam línguas eslavas e foram escravizados durante a Idade Média (KTOSOWSKA, 2020, p. 198).

A "explicação" para tamanha indignidade não cessou nos gregos socráticos, como exemplificado na citação em epígrafe. Esteve presente até recentemente, incensada pela pena de intelectuais, que assim o faziam em prol de uma ideologia racista, dessa vez a pregar especificamente a inferioridade dos negros. O Padre Antônio Vieira (2000, p. 648-650), em um de seus sermões[1], bendisse o "milagre" da

[1]A mencionada homilia foi a XIV da Série Maria Rosa Mística, proferida em 1633.

escravidão como providência divina a fazer com que os escravizados alcançassem o reino dos Céus, além de emularem, em seus suplícios, a Paixão de Cristo:

> Oh se a gente preta tirada das brenhas da Etiópia, e passada ao Brasil, conhecera bem quanto deve a Deus, e a sua Santíssima Mãe por este que pode parecer desterro, cativeiro, e desgraça, e não é senão milagre, e grande milagre. [...] Não se pudera, nem melhor nem mais altamente, descrever que coisa é ser escravo em um Engenho no Brasil. Não há trabalho, nem gênero de vida no mundo mais parecido à Cruz e Paixão de Cristo, que o vosso em um destes Engenhos. [...] Bem--aventurados vós se soubéreis conhecer a fortuna do vosso estado, e com a conformidade e imitação de tão alta e divina semelhança aproveitar e santificar o trabalho.[2]

No Século XVIII, Hume (1985, p. 208) evidenciou empiricamente seu raciocínio, ao afirmar jamais ter havido nação civilizada de indivíduos dessa compleição, tampouco algum indivíduo eminente, em pensamentos ou ações, que pertencesse à raça negra[3]. Kant (2017, p. 85), por sua vez, ratificou tal discurso, ao afirmar que "os negros da África não possuem, por natureza, nenhum sentimento que se eleve acima do ridículo". Para ele, "tão essencial é a diferença entre essas duas raças humanas, que parece ser tão grande em relação às capacidades mentais quanto à diferença de cores".

Em meados do Século XIX, a Suprema Corte norte-americana, ao julgar o caso "Dred Scott" (EUA, 1857) - naquela que é considerada, de longe, a pior decisão[4] de todos os tempos (BRANDS, 2020) -, entendeu que os escravos eram coisas e, portanto, não estariam albergados no conceito de cidadãos[5].

---

[2]A hediondez, na homilia, é a busca por racionalizar não apenas a escravidão, mas também a tortura e demais perversidades que Platão (2004, p. 263) já havia rejeitado mais de 2 mil anos antes.

[3]Em suas especulações, isso demonstrava a inferioridade dos negros: "I am apt to suspect the negroes to be naturally inferior to the whites. There scarcely ever was a civilized nation of that complexion, nor even any individual eminent either in action or speculation. No ingenious manufactures amongst them, no arts, no sciences".

[4]Como a ironia é amiga inseparável do destino, a decisão, de tão ruim, acabou por precipitar a Guerra da Secessão (1861-1865) e, em seguida, a 13ª Emenda (EUA, 1865), que aboliu a escravidão nos Estados Unidos da América (SOUTO, 2021, p. 190-191).

[5]A cidadania fora-lhe assim negada: "We think they are not, and that they are not included, and were not intended to be included, under the word 'citizens' in the Constitution, and can therefore claim none of the rights and privileges which that instrument provides for and secures to citizens of the United States. On the contrary, they were at that time considered as a subordinate and inferior class of beings who had been subjugated by the dominant race [...]".

O Brasil é o maior legatário dessa vultosa escravidão. Um relatório produzido pelo **Slave Voyages** mostra que, entre 1530 e 1888, aqui desembarcaram 5.092.390 escravizados, todos oriundos do continente africano. Formalmente libertos a partir de 1888 (BRASIL, 1888), seus descendentes continuam oprimidos por uma herança de exploração que não lhes permitiu ascender. Guardadas as proporções, o trabalho escravo nunca deixou de existir por completo no Brasil (ROCHA; BRANDÃO, 2013, p. 197), a menos que se abordem as regras jurídicas por um prisma místico (BARRUTIA, 2016, p. 394) e de costas para a realidade[6]. O processo de colonização deixou cicatrizes de desigualdades sociais que persistem através dos séculos e parecem resistentes a toda sorte de políticas públicas (SALOMÃO FILHO; FERRÃO; RIBEIRO, 2008, p. 13).

A ideologia do preconceito pautou a formação do país desde as suas origens. Ser negro é vir ao mundo com "um defeito de cor" (GONÇALVES, 2009)[7]. O estudo da escravidão contemporânea revela essa faceta perniciosa, sequela de um colonialismo elitista de drenagem e concentração de riqueza: se hoje a escravidão foi legalmente[8] erradicada, não mais existindo quem detenha títulos de propriedade sobre seres humanos, ela continua a existir clandestinamente - e parece longe de acabar (BOTTE, 2005, p. 1).

Em decorrência desse espólio escravagista, raça e pobreza andam de mãos dadas, de modo que "o recorte racial é fundante na análise da realidade e na propositura de ações de empoderamento dos grupos sociais" (SCANDOLA, 2015, p. 62), assim como a análise de dados geográficos ligados às atividades econômicas e ao baixo índice de desenvolvimento humano.

A miséria tem sido determinante na persistência da escravidão e na escolha de seus alvos. A Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) constatou que a maior quantidade de vítimas no Brasil é de:

> [...] trabalhadores originários das regiões norte e nordeste, dos estados que se caracterizam por serem os mais pobres, com maiores índices de analfabetismo e de emprego rural. (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2016, p. 27).

[6]Segundo o autor, é um erro crer que as regras jurídicas constituem a única fonte das obrigações: "Pensar que la abolición de la esclavitud acarrea su erradicación de las relaciones sociales supone una enorme mistificación de lo jurídico. La percepción de que el mundo jurídico es el único origen de la obligatoriedad en las relaciones sociales no es acertada".

[7]A expressão é uma referência à biografia ficcional escrita pela autora.

[8]Com um único artigo, assim enunciou a Lei Áurea: "Lei n. 3.353, de 13 de maio de 1888. Art. 1°: É declarada extincta desde a data desta lei a escravidão no Brazil".

Além disso, a fome atinge 33,1 milhões de brasileiros e tem cor:

> Enquanto a segurança alimentar está presente em 53,2% dos domicílios onde a pessoa de referência se autodeclara branca, nos lares com responsáveis de raça/cor preta ou parda ela cai para 35%. (REDE BRASILEIRA DE PESQUISA EM SOBERANIA E SEGURANÇA ALIMENTAR, 2022, p. 84).

Segundo Wilde, é "a fome, e não o pecado, o autor do maior crime na sociedade moderna" (2017, p. 40). Ela leva ao desespero, que, por sua vez, aniquila a dignidade e extirpa toda decência na luta pela sobrevivência.

2 CONCEITO DE ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

A eliminação oficial da escravatura é um acontecimento recente em termos civilizatórios. O último país a proibi-la foi a Mauritânia (1981), e, ainda assim, só veio a criminalizá-la 26 anos depois (2007), com resultados práticos desastrosos[9], haja vista a ausência de ânimo efetivo para punir a prática (MARLIN; MATHEWSON, 2015). No mundo ocidental, coube ao Brasil essa ignomínia, legalmente corrigida há 135 anos.

Essas referências contaminam a capacidade de abstração conceitual pelo arquétipo tradicional, que é considerado restrito e obnubila a captura do tema (CLÉMENT, 2012, p. 45), como ressaltou o Tribunal Penal Internacional para a ex-Iugoslávia, ao decidir o caso "Promotor *v.* Dragoljub Karanac" (HOLANDA, 2001). As experiências contemporâneas de escravidão sofrem constantes transformações, de modo que uma definição hermética pode acarretar limitações ao intérprete (REBOUÇAS; OLIVEIRA NETO, 2013).

Hodiernamente, tem-se apontado para a escravidão como uma expressão "guarda-chuva" (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 2022, p. 31) que abrange todas as formas de coerção (PLANT, 2014, p. 1), desde as práticas ancestrais de uso reificado do ser humano até as situações modernas de exploração de populações desamparadas (BARRUTIA, 2016, p. 393)[10].

[9]Esses resultados pífios levaram o país a substituir a legislação por um texto mais enérgico (2015), mas de efeitos ainda incertos.

[10]O autor alerta para o fato de estar impregnado em nossa retina o padrão do tráfico transoceânico de escravizados, cuja cor da pele marca sua fronteira.

O elemento central na abolição da escravidão arcaica foi a extinção do direito de propriedade sobre pessoas (LIMA, 2005, p. 299). Podem-se apontar duas diferenças estruturais entre os escravizados de outrora e os atuais: em primeiro lugar, o escravo do período colonial possuía valor de mercado e era tido como patrimônio, ao passo que o contemporâneo, ao contrário, é descartado como uma peça tão logo desirva à engrenagem. De resto, o cativo de tempos remotos era objeto e não sujeito de direitos, enquanto o de agora os possui, mas deles é privado em razão das condições de vida e de trabalho (ALMEIDA, 2015, p. 170).

A percepção anacrônica da escravidão como sendo estado ou condição de um indivíduo sobre o qual são exercidos direitos de propriedade[11] foi absorvida pela Convenção relativa à Escravatura (SUÍÇA, 1926)[12] e internalizada pelo Brasil (1966). Os influxos dessa norma mais oclusa foram nefastos, em razão do retrogresso na identificação dos modelos de exploração. Ao apreciar o caso "Van Droogenbroeck *v.* Bélgica" (FRANÇA, 1982), a Corte Europeia de Direitos Humanos (CEDH) afirmou que a questão só poderia ser analisada como escravidão se envolvesse uma forma "particularmente grave" de negação de liberdade. Em "Siliadin *v.* França" (FRANÇA, 2005), ficou claro que, de acordo com a norma, a escravidão só estaria caracterizada quando exercidos direitos de propriedade sobre outrem[13].

O panorama começou a mudar[14] com o Protocolo de Palermo (EUA, 2000)[15], que admitiu a situação de vulnerabilidade da vítima como relevante no conceito de tráfico de pessoas e, ademais, que a exploração poderia se dar pelo emprego de práticas análogas à escravidão (art. 3º, "a" e "b"). Isso repercutiu na decisão de "Rantsev *v.* Chipre e Rússia" (FRANÇA, 2010), em que a CEDH reputou desnecessário verificar se o tratamento alegado pelo requerente constituía escravidão, servidão ou trabalho forçado e compulsório, porque todas essas categorias estavam inseridas no escopo do art. 4º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (ITÁLIA, 1950).

Desde então, diversos países ampliaram seus horizontes de tipificação. A Itália mudou seu Código Criminal (2014) para estatuir que

[11]A concepção limitante é externada no primeiro artigo: "Art. 1 Aux fins de la présente convention, il est entendu que: 1° L'esclavage est l'état ou condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux. [...]" (CONFÉDÉRATION SUISSE, 2017).
[12]Que não sofreu alteração por ocasião de sua emenda (EUA, 1953).
[13]A Comissão Africana de Direitos Humanos, ao analisar o caso "Associação Africana do Malawi *v.* Mauritânia" (GÂMBIA, 2000), também entendeu que o trabalho sem remuneração não poderia ser reconhecido como escravo.
[14]Embora já estivesse em vigor, desde a década de 1950, a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura (SUÍCA, 1956).
[15]Internalizado pelo Decreto n. 5.017/2004.

a redução ou a manutenção do estado de sujeição se aperfeiçoa quando a conduta é concretizada pela violência, ameaça, engano, abuso de autoridade ou aproveitamento de situação de necessidade[16]. O Reino Unido (2015) estabeleceu que o conceito de escravo deve ser construído de acordo com o art. 4º da Convenção Europeia. E a Alemanha regulamentou o crime de trabalho forçado (2016), consumado quando alguém, aproveitando-se da situação pessoal, financeira ou de desamparo de outrem, faz com que ela (i) se envolva em um emprego que a explore, (ii) entre em situação de escravidão, trabalho forçado, servidão por dívida ou condições similares, ou (iii) passe a mendigar em função da exploração a que é submetida[17].

Apesar de uma caminhada trôpega (BRASIL, 2007)[18], consolidou-se no Brasil a ideia de que não há necessidade de exercício de direitos de propriedade e tampouco de violação do direito de ir e vir para que se caracterize a escravidão, bastando, de acordo com o STF, "a submissão da vítima a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva ou a condições degradantes de trabalho". O Tribunal Superior do Trabalho (TST) (BRASIL, 2017, 2022) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ) (BRASIL, 2014, 2016a) reputam prescindível o cerceamento do direito de locomoção. A escravidão moderna substituiu, deveras, os chicotes e senzalas pela usurpação da possibilidade de uma vida digna.

O tolhimento da liberdade ficou mais vinculado à ideia de "trabalho forçado", consoante art. 2º da Convenção 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)[19], como sendo "todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para

[16]A mudança relatada faz parte de um fragmento do parágrafo único do art. 600 do Código Penal, *verbis*: "Art. 600 (Riduzione o mantenimento in schiavitu' o in servitu'). [...] La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione há luogo quando la condotta e' attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorita' o approfittamento di una situazione di vulnerabilita', di inferiorita' fisica o psichica o di una situazione di necessita', o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorita' sulla persona" (ITALIA, 1930).

[17]Diz o texto legal: "§ 232b Zwangsarbeit. (1) Mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren wird bestraft, wer eine andere Person unter Ausnutzung ihrer persönlichen oder wirtschaftlichen Zwangslage oder ihrer Hilflosigkeit, die mit dem Aufenthalt in einem fremden Land verbunden ist, oder wer eine andere Person unter einundzwanzig Jahren veranlasst. 1. eine ausbeuterische Beschäftigung (§ 232 Absatz 1 Satz 2) aufzunehmen oder fortzusetzen; 2. sich in Sklaverei, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft oder in Verhältnisse, die dem entsprechen oder ähneln, zu begeben ode; 3. die Bettelei, bei der sie ausgebeutet wird, aufzunehmen oder fortzusetzen" (DEUTSCHLAND, 2016).

[18]Uma das primeiras decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema exigia o cerceio à liberdade para caracterizar trabalho escravo: "TRABALHO ESCRAVO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE PROTEÇÃO AO PRESTADOR DE SERVIÇOS. O simples descumprimento de normas de proteção ao trabalho não é conducente a se concluir pela configuração de trabalho escravo, pressupondo este o cerceio à liberdade de ir e vir".

[19]Vinte e sete anos depois, a OIT aprovou a Convenção 105 (SUÍÇA, 1957), que aboliu o trabalho forçado.

o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade" (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014). Na legislação brasileira, o trabalho forçado foi enquadrado como espécie do gênero "reduzir alguém a condição análoga à de escravo", conforme art. 149 do Código Penal (BRASIL, 1940), que se aperfeiçoa mediante submissão a trabalhos forçados ou à jornada exaustiva, sujeição a condições degradantes de trabalho ou restrição de locomoção em razão de dívida[20].

Assim, é possível demarcar as diferenças entre escravidão e trabalho forçado. A primeira não admite exceções, ao contrário do segundo (art. 2º da Convenção OIT 29), que exclui, *e. g.*, o serviço militar obrigatório[21]. Além disso, o trabalho forçado concentra a compulsão na atividade laboral, enquanto a escravidão se estende a todas as áreas da pessoa. Por fim, o trabalho forçado incide na ausência de liberdade, ao passo que o trabalho escravo também comporta um processo de reificação no trabalho (BARRUTIA, 2016, p. 405).

3 O PERFIL DAS VÍTIMAS. DADOS ESTATÍSTICOS. ESCRAVIDÃO DOMÉSTICA E RURAL

Abordar a escravidão implica perscrutar a desigualdade. O World Inequality Report 2022 mostra que o Brasil é o 9º país mais desigual do mundo, no qual os 10% mais ricos detêm 59% do Produto Interno Bruto (PIB), e os 50% mais pobres apenas 10% (CHANCEL *et al.*, 2022, p. 187). As situações de penúria tornam as pessoas vulneráveis a toda sorte de exploração, sendo a escravatura uma das mais significativas, porque talvez a única coisa que resta a ser apropriada de um miserável é a sua força de trabalho. "A persistência no trabalho em condições degradantes ou exaustivas se dá por falta de alternativas. Ser escravo é não ter domínio sobre si mesmo", afirmou o STF (BRASIL, 2016a). O trabalho escravo exprime uma mazela social que explora os mais pobres entre os mais pobres (CAMBI; FAQUIM, 2018, p. 449). A privação da liberdade pode surgir em razão da escassez de oportunidades elementares, como a capacidade de escapar da morte prematura, morbidez evitável ou fome involuntária (SEN, 2000, p. 13).

Os mais desvalidos se encontram num dilema entre a liberdade faminta e a escravidão consentida. A pobreza é o principal agente da escravidão contemporânea no Brasil, por aumentar a suscetibilidade

[20]Conquanto o diploma criminal brasileiro date de 1940, o tipo atual passou a existir somente no Século XXI (BRASIL, 2003).
[21]O art. 5º da Convenção de 1926 já afastava o trabalho forçado de utilidade pública da noção de escravidão.

de considerável parcela da população, tornando-a presa fácil para os aliciadores (COSTA; ARRUDA, 2010, p. 57). Em boa parte dos casos, é a própria condição de vida do trabalhador o elemento coercitivo ardilosamente utilizado para o recrutamento (BRASIL, 2011a, p. 13).

Além, é claro, da população afrodescendente, escravizada por mais de 350 anos, a escravidão moderna tem como alvo as populações migrantes, quase invisíveis ao Estado ou que procuram se manter fora da vista das autoridades, como os trabalhadores indocumentados (DAVID; BRYANT; LARSEN, 2019, p. 61). Elas são prisioneiras de sua pobreza. Não têm instrução e vivem em realidades trágicas, nas quais os direitos humanos são constantemente violados. A falta de alternativas concretas de subsistência é a mola propulsora da escravidão (CASADEI, 2018, p. 141)[22].

A Assembleia Parlamentar do Conselho Europeu lançou a Recomendação 1523 (FRANÇA, 2001) sobre escravidão doméstica, na qual revelou que as vítimas têm seus passaportes confiscados e se encontram em contexto próximo ao sequestro, submetidas à violência física e/ou sexual; são, em sua maioria, pessoas em condição irregular, recrutadas por agências, que contraem empréstimos para pagar a viagem, e cujo isolamento, associado ao medo, leva a distúrbios psicológicos que as privam de seus pontos de referência[23]. Os vários episódios enfrentados pela CEDH corroboram o diagnóstico de que imigrantes negras, pobres, jovens e oriundas de países com baixo IDH e graves violações de direitos humanos são as principais fontes dessa escravidão. Podem-se arrolar, *v. g.*, os casos "Siliadin *v.* França" (FRANÇA, 2005), que envolvia uma togolesa de 15 anos; "C.N. *v.* Reino Unido" (FRANÇA, 2012a), de uma ugandense; "C.N. et V. *v.* França" (FRANÇA, 2012b), de um casal de órfãs do Burundi, com 16 e 10 anos, e "Kawogo *v.* Reino Unido" (FRANÇA, 2013), personagem natural da Tanzânia.

A OIT traçou um perfil dos principais alvos do trabalho escravo rural (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2011, p. 104-105), qual seja: (i) homens adultos; (ii) média de idade de 31,4 anos; (iii) maioria de negros (81%); (iv) renda média de 1,3 salários-mínimos; (v) preponderantemente nordestinos (77,6%); (vi) de baixa escolaridade (45% de analfabetos funcionais); (vii) com déficit de formação (85% nunca fizeram um curso profissional); (viii) histórico de trabalho infantil (92,6%

[22]Nas palavras do autor: "Le vittime sono prigioniere della povertà, non istruite e vivono inrealtà sociali ed economiche estremamente difficili, sovente tragiche, ove tutti i diritti umani fondamentali possono essere violati e sonoviolati [...]".

[23]Em 2004, o mesmo órgão lançou outra recomendação (FRANÇA, 2004) sobre escravidão doméstica, na qual atestou que a maioria das vítimas não fala a língua do país em que vive, nem conhece as leis e costumes locais, além de serem chantageadas por seus maridos ou empregadores, que as ameaçam com mais abusos ou retaliações se ousarem reclamar ou deixá-los.

iniciaram a vida profissional antes dos 16 anos, com idade média de início aos 11,4 anos); (ix) reincidência de 59,7% na condição de escravizado. A radiografia de um país acorrentado aos grilhões da modernidade mostra que "a situação de miséria do obreiro é o que o leva espontaneamente à aceitação das condições de trabalho propostas" (BRASIL, 2011a, p. 13). Essa diretriz constitui a bússola a apontar o correto norte geográfico da interpretação jurídica.

4 A INTERPRETAÇÃO DAS REGRAS JURÍDICAS

Considerando que o miserável muitas vezes é obrigado a acatar condições degradantes de trabalho, a exegese dos diplomas sobre o tema deve se pautar pela tutela da dignidade humana, constitucionalmente erigida (BRASIL, 1988) ao centro de gravidade da ordem jurídica (SARMENTO, 2004, p. 288), ou seja, ao *status* de princípio cujo valor "impõe-se como [...] parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional" (PIOVESAN, 2013, p. 86-87).

No plano deontológico, a dignidade do trabalho está acima dos demais valores, e a garantia dos direitos dela decorrentes significa lhes dar efetividade (CAMINO, 2004, p. 281-282). O trabalho escravo, porém, representa a negação dessa dignidade, ao converter pessoas em coisas (PIOVESAN, 2013, p. 145), quando, na realidade,

> [...] o homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. (KANT, 2009, p. 68).

Se a moral não proíbe o uso de outro indivíduo como meio, impõe nunca perder de vista que o homem possui uma dignidade fundamental (MOUTOUH, 1999, p. 159).

A escravidão moderna permanece evasiva, oculta e difícil de observar (LANDMAN, 2020, p. 329). Seus contornos atuais não possuem padronização. Por isso, o desenho linguístico-normativo exige textura aberta, capaz de abarcar as múltiplas realidades (FERRITO, 2023, p. 518). Os tratados de direitos humanos devem ser lidos como instrumentos vivos, capazes de acompanhar a evolução dos tempos e das condições de vida, como já afirmaram, tanto a CIDH, no caso dos "Massacres de Ituango *v.* Colômbia" (COSTA RICA, 2006) e dos "Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde *v.* Brasil" (COSTA RICA, 2016), como a CEDH, ao apreciar "Van Der Mussele *v.* Bélgica" (FRANÇA, 1983) e "Rantsev *v.*

Chipre e Rússia" (FRANÇA, 2010). Assim, por exemplo, se na conjuntura atual o consentimento da vítima é dado por circunstâncias famélicas, isso não pode eximir da responsabilidade os infratores, como prescrevem o Protocolo de Palermo, a legislação argentina (2012) e a Lei Contra a Escravidão Contemporânea do Reino Unido (2015).

A efetividade dos tratados impõe ao intérprete uma compreensão que torne efetivas as salvaguardas previstas nos diplomas internacionais[24] ("Soering *v.* Reino Unido") (FRANÇA, 1989), pois somente a plasticidade normativa, aliada a uma exegese dúctil, pode permitir a sua aplicação nos contextos heterogêneos aos quais se destina (FERRITO, 2023, p. 518). A propósito, a CEDH afirmou, em "Rantsev *v.* Chipre e Rússia" (FRANÇA, 2010), que a Corte nunca considerou as disposições da Convenção como referência única de interpretação. Ao contrário, asseverou que "um dos princípios-chave na aplicação das disposições da Convenção é que elas não se aplicam no vácuo"[25].

Consta, aliás, do art. 29 da Convenção Interamericana (COSTA RICA, 1969) que seu texto jamais pode ser entendido de modo a: a) permitir a supressão do exercício de direitos nela reconhecidos; b) limitar o exercício de direitos que possam ser reconhecidos de acordo com outras leis; c) excluir direitos inerentes ao ser humano, e d) reduzir o efeito que possa produzir a própria declaração. Não pode, portanto, ter efeito restritivo sobre outros instrumentos internacionais, conforme opinião consultiva da própria Corte (COSTA RICA, 1985). Nesse cenário, a CIDH aplica a norma mais favorável à tutela dos direitos humanos, como revelam, *e. g.*, as decisões proferidas nos casos "Apitz Barbera y otros *v.* Venezuela" (COSTA RICA, 2008) e "Ricardo Canese *v.* Paraguai" (COSTA RICA, 2004).

A Constituição brasileira também é expressa ao dizer que os direitos nela assegurados:

> Art. 5º [...]
> [...]
> § 2º [...] não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. (BRASIL, 1988).[26]

[24]No original: "Thus, the object and purpose of the Convention as an instrument for the protection of individual human beings require that its provisions be interpreted and applied so as to make its safeguards practical and effective".

[25]"La Cour n'a jamais considéré les dispositions de la Convention comme la seule référence pour l'interprétation des droits et libertés qui y sont consacrés".

[26]Os tratados internacionais sobre direitos humanos têm *status* de emendas constitucionais, em caso de aprovação bicameral com quórum qualificado (art. 5º, § 3º).

Deve-se, pois, promover a verificação de compatibilidade - o controle de convencionalidade - das normas infraconstitucionais "com o sistema do atual Estado Constitucional e Humanista de Direito" (MAZZUOLI, 2009, p. 237), prevalecendo, tão somente, aquelas mais benéficas e não conflitantes com os tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Por seu turno, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (ÁUSTRIA, 1969) determinou que o alcance de um tratado deve ser decifrado à luz de seu objeto e finalidade (art. 31). Significa não perder de vista que a escravidão moderna se alimenta do pauperismo dos que não veem possibilidade de inserção social (TREVISAM, 2015), sequela de "uma indiferença moral das elites quanto às carências da maioria e uma hierarquia social de grande rigidez, vazada por enormes desigualdades" (CARDOSO, 2008, p. 72).

5 MEDIDAS PREVENTIVAS, REPARATÓRIAS, REPRESSIVAS E DISSUASÓRIAS NO BRASIL

O traço onipresente nos itens anteriores consiste na acentuada carência de recursos materiais e imateriais que leva e mantém pessoas privadas de seus direitos fundamentais (REZENDE, 2015, p. 151). À vista disso, o tratamento deve atacar prioritariamente os problemas ubíquos e estruturais. Sem alterar mecanismos de distribuição de renda, gerar empregos, superar bolsões de miséria e oferecer educação pública de qualidade a todos, a solução continuará distante (FIGUEIRA, 2009, p. 6).

Na base da Pirâmide de Maslow[27] (2019) está a questão alimentar, cuja solução é urgente e reclama ampliação de programas sociais de combate à fome, estratégia que constou do Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (BRASIL, 2003, p. 13), que fez com que o Brasil deixasse o mapa da fome da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2014 (UNITED NATIONS, 2014), ao qual retornou em 2022 (UNITED NATIONS, 2022). Ainda na seara preventiva, outro aspecto na mitigação das mazelas sociais é a educação[28], porquanto:

> [...] as principais forças que propelem a convergência são os processos de difusão do conhecimento e investimento na qualificação e na formação de mão de obra. (PIKETTY, 2014a, p. 27).

[27]Alegoria criada para descrever a hierarquia das necessidades, catalogadas, em 1943, pelo autor.
[28]O debate sobre a fome e a educação no Brasil exigiria uma incursão muito mais vertical sobre o problema, algo que fugiria ao recorte metodológico proposto.

Em face das evidências da relação entre escolaridade e renda (SALVATO; FERREIRA; DUARTE, 2010), inexorável a conclusão de que a sociedade deve elevar - universalmente - a qualidade do seu capital humano, uma vez que "a sociedade justa deve maximizar as oportunidades e condições de vida mínimas oferecidas pelo sistema social" (PIKETTY, 2014b, p. 12).

É essencial a atuação do Poder Executivo na fiscalização do trabalho em um país de dimensões continentais. Isso depende da estruturação dos instrumentos fiscalizatórios, baseada nos itens do 2º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (2008), a saber: (i) disponibilização de equipes suficientes de fiscalização móvel; (ii) grupos móveis de fiscalização com adequada estrutura logística; (iii) ampliação da fiscalização prévia; (iv) realização periódica de concursos; (v) investimento em capacitação e, (vi) disponibilização de um delegado e de agentes em cada equipe.

A prevenção ao crime exige que o infrator tenha a certeza de uma punição efetiva, pois "um dos maiores freios dos delitos não é a crueldade das penas, mas sua infalibilidade" (BECCARIA, 1999, p. 87). Para tanto, um passo importante seria considerá-lo hediondo, conforme art. 56, IX, do Anteprojeto de Código Penal (BRASIL, 2011b) e item 6 do Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (BRASIL, 2003, p. 11), o que acarretaria, aos transgressores, restrições como a impossibilidade de anistia, graça, indulto e fiança, cumprimento de pena em regime inicialmente fechado e exigência de um período maior para o livramento condicional (BRASIL, 1990b).

Outra medida válida seria classificar a escravidão um crime contra a humanidade, algo já existente no Estatuto de Roma (ITÁLIA, 1998), na Carta do Tribunal de Nuremberg (REINO UNIDO, 1950), na Carta do Tribunal Militar para o Extremo Oriente (CAMBOJA, 2012) e no Tribunal Internacional para Ruanda (TANZÂNIA, 1994), mas sempre com a significativa limitação de o crime ocorrer em tempos de guerra, de forma geral, sistemática ou por outras condicionantes de difícil enquadramento. Sem embargo, esse reconhecimento seria salutar, uma vez que os crimes contra a humanidade não prescrevem, nos termos da convenção sobre a imprescritibilidade dos crimes contra a humanidade (SUÍÇA, 1968) e de decisões da CIDH, como, *v. g.*, no caso "Barrios Altos *v.* Peru" (COSTA RICA, 2001) e "Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde *v.* Brasil" (COSTA RICA, 2016)[29].

[29]No parágrafo 413, a Corte asseverou que: "A prescrição dos delitos de submissão à condição de escravo e suas formas análogas é incompatível com a obrigação do Estado brasileiro de adaptar sua normativa interna de acordo com os padrões internacionais. No presente caso, a aplicação da prescrição constituiu um obstáculo para a investigação dos fatos, para a determinação e punição dos responsáveis e para a reparação das vítimas, apesar do caráter de delito de Direito Internacional que os fatos denunciados representavam" (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2016).

Além de tornar a conduta imprescritível, é fundamental que o Judiciário atue de forma célere - para dar concretude ao art. 5º, LXXVIII, da Lei Maior (BRASIL, 1988) - e se alinhe ao que a CIDH já reconheceu em "Hilaire, Constantine, Benjamin e outros *v.* Trindade e Tobago" (COSTA RICA, 2002), no sentido de que a demora[30] na prestação jurisdicional pode constituir uma violação às garantias judiciais (COSTA RICA, 1969).

O cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas *às* de escravo (BRASIL, 2016b), denominado "lista suja", é política a ser aprimorada, porque traduz ferramenta legítima de pressão, apta a constranger empregadores - com a construção de novos modelos de produção (SCHWARZ, 2008) -, mediante boicote, por parte da sociedade civil, às mercadorias de empresas que exploram o trabalho escravo (SUBTIL *et al*., 2017, p. 207-208).

No que tange às medidas reparatórias, o resgate, puro e simples, de trabalhadores mantidos em condições análogas às de escravo é sinônimo da liberdade famélica que os trará de volta ao *status quo ante*, num círculo vicioso movido pela falta de perspectivas. Nessa trilha, além do pagamento das verbas rescisórias, regularização da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), providências de retorno aos locais de origem (BRASIL, 2006), pagamento do seguro-desemprego (BRASIL, 1990a) e condenações em danos morais individuais e coletivos (BARBOZA, 2017), são necessárias políticas de capacitação e recolocação desses trabalhadores no mercado.

A Constituição estabelece, em seus arts. 170, III, e 186, IV (BRASIL, 1988), que a propriedade deve cumprir sua função social, e que, para isso ocorrer, a exploração deve favorecer o bem-estar dos trabalhadores. Não há ocorrência mais violadora de tais mandamentos do que o uso da propriedade para a exploração do trabalho escravo.

Por conseguinte, correta a promessa constitucional - que até o momento não rompeu essa fronteira - de expropriação e destinação à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem indenização ao proprietário, de propriedades que utilizem mão de obra escravizada, *ex vi* do art. 243 (BRASIL, 1988). "O sentido da expropriação é a não aceitação, pela ordem constitucional, de um uso específico do imóvel rural" (MENDES; BRANCO, 2014, p. 354). Trata-se de um desagravo à sociedade pela conduta antijurídica do expropriado (MOLINARO, 2013, p. 2200), dotado de alto potencial dissuasório. Todavia, como o dispositivo em questão, em seu parágrafo único, remete à regulamentação aos "termos da lei", ainda é necessária a boa vontade dos Poderes da República para que a norma seja promulgada.

[30]Esse conceito deve levar em conta três critérios: a) a complexidade do assunto, b) a atividade processual do interessado e c) a conduta das autoridades judiciais (CEDH, "Ruiz Mateos *v.* Espanha"; CIDH, "Suárez Rosero *v.* Equador").

6 CONCLUSÃO

Em que pese a escravidão ser onipresente na história da humanidade, seu emprego como mecanismo sistêmico de subjugar negros foi marcante no continente americano, tendo o Brasil como protagonista. O legado desse passado escravagista foi a formação de uma sociedade profundamente desigual e com poucas chances de ascensão.

Isso produziu uma legião de miseráveis que, em busca de meios de sobrevivência, sujeitam-se a trabalhar em condições degradantes, com jornadas exaustivas, sem remuneração ou em troca de quantias aviltantes, muitas vezes em regime de servidão por dívidas. A escravidão contemporânea surge coagida pela fome ou a busca de uma vida digna, e atinge, principalmente, os pobres, os negros, os imigrantes, os nordestinos, os de baixíssima escolaridade e sem nenhum tipo de capacitação.

Por isso, os tratados internacionais e demais regras de combate ao trabalho escravo devem ter como parâmetro hermenêutico a situação de vulnerabilidade que faz com que os mais desvalidos consintam o jugo opressor.

A mudança desse cenário exige um rol de atitudes a serem adotadas de forma ampla e incorporadas como política de Estado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, V. H. As dificuldades de erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil como desafio para o direito do trabalho na atualidade: indústria têxtil e construção civil. *In*: BORGES, P. C. C. (Org.). **Formas contemporâneas de trabalho escravo**. São Paulo: NETPDH, Cultura Acadêmica Editora, 2015.

ARISTÓTELES. **Política**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1985.

BARBOZA, M. N. (Coord.). **Escravidão contemporânea**. Brasília: MPF, 2017. (Coletânea de artigos, v. 1).

BARRUTIA, M. U. No se ve, no se toca y sin embargo, existe: la esclavitud hoy. Hacia una reconceptualización del trabajo esclavo. **Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales**, Bilbao, n. 35, 2016.

BECCARIA, C. **Dos delitos e das penas**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

BOTTE, R. Les habits neufs de l'esclavage: métamorphoses de l'oppression au travail. **Cahiers d'études africaines**, Paris, n. 179-180, p. 1-15, 2005.

BRANDS, H. C. Dred Scott: the Supreme Court's worst decision. **American Heritage**, Washington, DC, v. 65, n. 8, Dec. 2020.

BRASIL. Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana. **Plano nacional para a erradicação do trabalho escravo**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, OIT, 2003. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_227535/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo**. Brasília: MTE, 2011a. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. Senado Federal. Requerimento n. 756, de 2011. Anteprojeto de Código Penal - 2011. **Atividade Legislativa do Senado Federal**, Brasília, 2011b. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/100768. Acesso em: 23 abr. 2025.

CAMBI, E.; FAQUIM, D. A. C. L. Trabalho escravo, direitos humanos e exclusão social. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, a. 6, n. 11, p. 434-454, jan./jun. 2018.

CAMINO, C. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARDOSO, A. Escravidão e sociabilidade capitalista: um ensaio sobre inércia social. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 80, p. 71-88, mar. 2008.

CASADEI, T. Tra storia e teorizzazione giuridica: per un inquadramento dei caratteri della schiavitù contemporanea. *In*: SIMONAZZI, M.; CASADEI, T. (Org.). **Nuove e antiche forme di schiavitù**. Napoli: Scientifica, 2018.

CHANCEL, L. *et al.* (Coord.). **World inequality report**. Paris: World Inequality Lab, 2022.

CLÉMENT, H. L'esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire au regard de la Convention européenne des Droits de l'homme. **Cahiers de la Recherche sur les Droits Fondamentaux**, Caen, n. 10, p. 43-48, 2012.

CONFÉDÉRATION SUISSE. Convention relative à l'esclavage. Conclue à Genève le 25 septembre 1926. **Fedlex**, Genève, 2017.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde *vs.* Brasil: sentença de 20 de outubro de 2016. **Casos contenciosos CIDH**, San José, série C, n. 318, 2016.

COSTA, P. T. M.; ARRUDA, A. T. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo**: o exemplo do Brasil. Brasília: ILO, 2010.

DAVID, F.; BRYANT, K.; LARSEN, J. **Migrants and their vulnerability**: to human trafficking, modern slavery and forced labour. Geneva: International Organization for Migration, 2019.

DEUTSCHLAND. Strafgesetzbuch (StGB). **Bundesamt für Justiz**, Berlin, 2016.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Department of State. **2022 Trafficking in persons report**, Washington, DC, 2022. Disponível em: https://www.state.gov/reports/2022-trafficking-in-persons-report/. Acesso em: 23 abr. 2025.

FERRITO, Bárbara. Apontamentos sobre a decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso Fazenda Brasil Verde. *In*: DELGADO, M. *et al.* (Coord.). **Direitos humanos sociais e relações de trabalho**. Brasília: Enamat, 2023. (Estudos Enamat, v. 1).

FIGUEIRA, R. R. A escravidão contemporânea no Brasil: de 1985 a 2009. *In*: SYDOW, E.; MENDONÇA, M. L. (Org.). **Direitos humanos no Brasil 2009**: relatório da Rede Social de Justiça e Direitos Humanos. São Paulo: Rede Social, 2009.

GOMES, L. **Escravidão**: do primeiro leilão de escravos cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares. V. 1. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

GONÇALVES, A. M. **Um defeito de cor**. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

HUME, D. **Essays, moral, political, and literary**. Indianapolis: Liberty Fund, 1985.

ITALIA. Codice Penale. Regio Decreto 19 ottobre 1930, n. 1398. Approvazione del testo definitivo del Codice Penale. **Gazzetta Ufficiale**, Roma, n. 251, 26 ott. 1930.

KANT, I. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Lisboa: Edições 70, 2009.

KANT, I. **Observações sobre o sentimento do belo e do sublime**: ensaio sobre as doenças mentais. Lisboa: Edições 70, 2017.

KTOSOWSKA, A. The etymology of slave. *In*: KARKOV, C.; KTOSOWSKA, A.; OEI, V. (Ed.). **Disturbing times**: medieval pasts, reimagined futures. Goleta, CA: Punctum Books, 2020.

LANDMAN, T. Measuring modern slavery: law, human rights, and new forms of data. **Human Rights Quarterly**, Baltimore, MD, v. 42, n. 2, p. 303-331, May 2020.

LIMA, H. E. Sob o domínio da precariedade: escravidão e os significados da liberdade de trabalho no século XIX. **Topoi**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 11, p. 289-326, jul./dez. 2005.

MARLIN, R.; MATHEWSON, S. **Enforcing Mauritania's anti-slavery legislation**: the continued failure of the justice system to prevent, protect and punish. London: Minority Rights Group, ASI, STP, UNPO, 2015.

MASLOW, A. H. **A theory of human motivation**. New Delhi: General Press, 2019.

MAZZUOLI, V. O. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. **Revista Direito e Justiça**, Santo Ângelo, v. 9, n. 12, p. 235-276, mar. 2009.

MENDES, G. F.; BRANCO, P. G. G. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MOLINARO, C. A. Comentário ao artigo 243. *In*: CANOTILHO, J. J. G. *et al.* (Org.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MOUTOUH, H. La dignité de l'homme en droit. **RDP**, Paris, n. 1, p. 159-196, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C029**: trabalho forçado ou obrigatório. Genebra: OIT, 3 fev. 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c029-trabalho-forcado-ou-obrigatorio. Acesso em: 23 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo rural no Brasil**. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_227533/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

PIKETTY, T. **A economia das desigualdades**. Coimbra: Conjuntura Actual, 2014b.

PIKETTY, T. **O capital no século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014a.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

PIOVESAN, F. Trabalho escravo e degradante como forma de violação aos direitos humanos. *In*: NOCCHI, A. S. P. *et al.* (Coord.). **Trabalho escravo contemporâneo**: o desafio de superar a negação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PLANT, R. **Modern slavery**: the concepts and their practical implications. Geneva: International Labour Office, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_355052/lang--en/index.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

PLATÃO. **As leis**. Brasília: I.D.P., 2004.

REBOUÇAS, G. M.; OLIVEIRA NETO, A. D. Simulacros da escravidão contemporânea: reflexões a partir do caso Rantsev *v.* Chipre e Rússia. *In*: VEDOVATO, L. R. *et al.* (Org.). **Direito internacional dos direitos humanos II**. V. 1. Florianópolis: Conpedi, 2013.

REDE BRASILEIRA DE PESQUISA EM SOBERANIA E SEGURANÇA ALIMENTAR. **2º Inquérito nacional sobre insegurança alimentar no contexto da pandemia da Covid-19 no Brasil**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, Rede PENSSAM, 2022.

REZENDE, M. J. A sociedade brasileira e a (re)produção das condições sustentadoras do trabalho escravo no Brasil atual. *In*: BORGES, P. C. C. (Org.). **Formas contemporâneas de trabalho escravo**. São Paulo: NETPDH, Cultura Acadêmica Editora, 2015.

ROCHA, G.; BRANDÃO, A. Trabalho escravo contemporâneo no Brasil na perspectiva da atuação dos movimentos sociais. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 196-204, jul./dez. 2013.

SALOMÃO FILHO, C.; FERRÃO, B. L.; RIBEIRO, I. C. **Concentração, estruturas e desigualdade**: as origens coloniais da pobreza e da má distribuição de renda. São Paulo: Idcid, 2008.

SALVATO, M. A.; FERREIRA, P. C. G.; DUARTE, A. J. M. O impacto da escolaridade sobre a distribuição de renda. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 753-791, out./dez. 2010.

SARMENTO, D. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SCANDOLA, E. M. Chegou a libertação! Para quê? *In*: BORGES, P. C. C. (Org.). **Formas contemporâneas de trabalho escravo**. São Paulo: NETPDH, Cultura Acadêmica Editora, 2015.

SCHWARZ, R. G. Os limites do combate à escravidão no Brasil: reflexões sobre o combate à escravidão contemporânea no Brasil a partir de uma perspectiva garantista e democrática dos direitos sociais. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 23, abr. 2008.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SLAVE VOYAGES 2.0. **The trans-Atlantic slave trade database**, Houston, TX, 2021. Disponível em: https://slavevoyages.org/. Acesso em: 23 abr. 2025.

SOUTO, J. C. **Suprema Corte dos Estados Unidos**: principais decisões. 4. ed. Barueri: Atlas, 2021.

SUBTIL, L. C. *et al*. A lista suja como mecanismo de combate ao trabalho escravo. *In*: BARBOZA, M. N. (Coord.). **Escravidão contemporânea**. Brasília: MPF, 2017. (Coletânea de artigos, v. 1).

TREVISAM, E. **Trabalho escravo no Brasil contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2015.

UNITED NATIONS. **Fao hunger map**. New York, NY: UN, 2014. Disponível em: https://www.fao.org/3/i4033e/i4033e.pdf. Acesso em: 20 abr. 2025.

UNITED NATIONS. **Fao hunger map**. New York, NY: UN, 2022. Disponível em: https://www.fao.org/fileadmin/templates/SOFI/2022/docs/map-pou-print.pdf. Acesso em: 20 abr. 2025.

VIEIRA, A. **Sermões**. Organização e introdução de Alcir Pécora. São Paulo: Hedra, 2000.

WILDE, O. **A alma do homem sob o socialismo**. Porto Alegre: L&PM, 2017.

Legislação e jurisprudência

ALEMANHA. Strafgesetzbuch (StGB), 15 Mai 1871.

ARGENTINA. Ley 26.842. Trata de personas y asistencia a sus víctimas. Prevención y sanción. Código Penal y Código Procesal Penal. Modificación. Diciembre 26 de 2012.

ÁUSTRIA. Convention de Vienne sur le droit des traités. Faite à Vienne le 23 mai 1969. Entrée en vigueur le 27 janvier 1980.

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Decreto n. 5.017, de 12 de março de 2004.

BRASIL. Decreto n. 58.563, de 1º de julho de 1966.

BRASIL. Instrução Normativa SIT n. 65, de 19 de julho de 2006.

BRASIL. Lei n. 3.353, de 13 de maio de 1888.

BRASIL. Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990a.

BRASIL. Lei n. 8.072, de 25 de julho de 1990b.

BRASIL. Lei n. 10.803, de 11 de dezembro de 2003.

BRASIL. Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n. 4, de 11 de maio de 2016b.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. CC 127.937/GO, Rel. Ministro Nefi Cordeiro, 3ª seção, DJe 6.6.2014.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp n. 1.223.781/MA, Rel. Ministro Reynaldo Soares da Fonseca, 5ª T., DJe 29.8.2016a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 459510/MT, Rel. Ministra Rosa Weber, Pleno, DJe 12.4.2016c.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 466.508-5/MA, publicado em 2.10.2007, 1ª T., Rel. Ministro Marco Aurélio Mello.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 987-69.2014.5.10.0801, 3ª T., Rel. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 31.3.2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1001-43.2011.5.24.0001, 6ª T., Rel. Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 5.8.2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 64100-69.2009.5.05.0038, 5ª T., Rel. Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, DEJT 17.3.2017.

CAMBOJA. Extraordinary Chambers in the Courts of Cambodia. Supreme Court Chamber. Case File/Dossier n. 001/18-07-2007-ECCC/SC, 3 February 2012.

COSTA RICA. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José de Costa Rica, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969.

COSTA RICA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Apitz Barbera y otros *vs.* Venezuela. Sentencia de 5 de agosto de 2008.

COSTA RICA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Barrios Altos *v.* Peru. Sentencia de 14 de marzo de 2001.

COSTA RICA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Hilaire, Constantine y Benjamin y otros *vs.* Trinidad y Tobago. Sentencia de 21 de junio de 2002.

COSTA RICA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Masacres de Ituango *vs.* Colombia. Sentencia de 1 de julio de 2006.

COSTA RICA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-5/85 del 13 de noviembre de 1985. La colegiación obligatoria de periodistas.

COSTA RICA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Ricardo Canese *vs.* Paraguai. Sentença de 31 de agosto de 2004.

COSTA RICA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Suárez Rosero *vs.* Equador. Sentença de 12 de novembro de 1997.

COSTA RICA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde *vs.* Brasil. Sentença de 20 de outubro de 2016.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. New York, 15 November 2000.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Protocole amendant la Convention relative à l'esclavage, signée à Genève le 25 septembre 1926. New York, 7 décembre 1953.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Thirteenth Amendment. Passed by Congress on January 31, 1865, and ratified on December 6, 1865, The 13th Amendment abolished slavery in the United States.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. United States Supreme Court. Dred Scott *v.* Sandford, [a] 60 U.S. (19 How.) 393, 1857.

FRANÇA. Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe. Recommandation 1523, 2001. Esclavage domestique.

FRANÇA. Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe. Recommandation 1663, 2004. Esclavage domestique: servitude, personnes au pair et épouses achetées par correspondance.

FRANÇA. Cour européenne des Droits de l'Homme. C.N. c. Royaume-Uni, Requête n. 4239/08, Arrêt 13 novembre 2012a.

FRANÇA. Cour européenne des Droits de l'Homme. C.N. et V. c. France, Requête n. 67724/09, 11 octobre 2012b.

FRANÇA. Cour européenne des Droits de l'Homme. Kawogo c. Royaume Uni. Requête n. 56921/09, 3 septembre 2013.

FRANÇA. Cour européenne des Droits de l'Homme. Rantsev c. Chypre et Russie. Requête n. 25695/04, 7 janvier 2010.

FRANÇA. Cour européenne des Droits de l'Homme. Ruiz-Mateos c. Espagne. Requête n. 12952/87, 26 juin 1993.

FRANÇA. Cour européenne des Droits de l'Homme. Siliadin c. France. Requête n. 73316/01, 26 juillet 2005.

FRANÇA. Cour européenne des Droits de l'Homme. Soering c. Royaume-Uni. Requête n. 14038/88, 7 juillet 1989.

FRANÇA. Cour européenne des Droits de l'Homme. Van Der Mussele c. Belgique, Requête n. 8919/80, 23 novembre 1983.

FRANÇA. Cour européenne des Droits de l'Homme. Van Droogenbroeck c. Belgique, n. 7906/77, 24 juin 1982.

GÂMBIA. African Commission on Human and Peoples' Rights Comm. Malawi African Association and Others *v.* Mauritania, n. 54/91, 61/91, 98/93, 164/97, 196/97 and 210/98, May 11 2000.

HOLANDA. International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia. Prosecutor *v.* Dragoljub Kunarac and Radomir Kova. Case n. IT-96-23-T & IT-96-23/1-T, 22 Feb. 2001.

ITÁLIA. Codice penale. Testo coordinato ed aggiornato del Regio Decreto 19 ottobre 1930, n. 1398.

ITÁLIA. Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais. Roma, 4.11.1950.

ITÁLIA. Rome Statute of the International Criminal Court. Done at Rome on 17 July 1998, in force on 1 July 2002, United Nations, Treaty Series, v. 2187, n. 38544.

MAURITÂNIA. Loi n. 2007-048 du 3 septembre 2007 portant incrimination de l'esclavage et des pratiques esclavagistes.

MAURITÂNIA. Loi n. 2015-031 portant incrimination de l'esclavage et réprimant les pratiques esclavagistes.

MAURITÂNIA. Ordonnance n. 81-234 du 9 novembre 1981 portant abolition de l'esclavage.

REINO UNIDO. International Law Commission. Principles of International Law Recognized in the Charter of the Nürnberg Tribunal and in the Judgment of the Tribunal, 1950.

REINO UNIDO. Modern Slavery Act, 2015.

SUÍÇA. Convention relative à l'esclavage. Conclue à Genève le 25 septembre 1926.

SUÍÇA. Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 1956.

SUÍÇA. Convention sur l'imprescriptibilité des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité, 1968.

SUÍÇA. Organização Internacional do Trabalho. C029 - Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930.

SUÍÇA. Organização Internacional do Trabalho. C105 - Abolição do Trabalho Forçado, 1957.

TANZÂNIA. Estatuto del Tribunal Internacional para Rwanda, 8.11.1994. Resolución 955 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, S/RES/955, 1994.

O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

CONVENTIONALITY CONTROL IN THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM

JANON, Renato da Fonseca*

Resumo: Ao interpretar uma lei, o magistrado brasileiro tem o dever de verificar se essa norma está em consonância com a Constituição Federal e com os Tratados e Convenções Internacionais ratificados pelo Brasil, proferindo decisões judiciais devidamente fundamentadas. Trata-se de uma obrigação, de um dever funcional, e não de uma faculdade, conforme se extrai do art. 93, IX, da CF/1988, do art. 489, inciso II e § 2º, do CPC, do art. 832 da CLT e dos arts. 2º e 3º do Código de Ética da Magistratura. Precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos, do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça e do Tribunal Superior do Trabalho. Síntese da argumentação: 1) o controle de convencionalidade é obrigatório, não se tratando de faculdade; 2) todos os juízes brasileiros, em todas as instâncias ou jurisdições, têm o dever de examinar se as normas infraconstitucionais são compatíveis tanto com a Constituição Federal quanto com os Tratados e Convenções Internacionais ratificados pelo Brasil, uma vez que estes se revestem de caráter supralegal; 3) o controle de convencionalidade deve ser feito de forma simultânea e independente do controle difuso de constitucionalidade (trata-se de um exame de dupla compatibilidade vertical - constitucional e convencional), e 4) o controle de convencionalidade não se confunde com a análise da constitucionalidade, razão pela qual a ele não se aplica a exigência da cláusula de reserva de plenário - Súmula Vinculante n. 10 do STF e art. 97 da Carta Magna.

*Juiz do Trabalho e Mestrando em Ciências do Trabalho e Relações Laborais no Instituto Universitário de Lisboa.

Palavras-chave: Controle de convencionalidade. Constituição federal. Tratados e convenções internacionais.

Abstract: When interpreting a law, the Brazilian magistrate has the duty to verify that this norm is in line with the Federal Constitution and with the international Treaties and Conventions ratified by Brazil, issuing duly substantiated judicial decisions. It is an obligation, a functional duty, and not a faculty, as extracted from art. 93, IX, of CF/1988, of art. 489, item II and § 2, of the CPC, of art. 832 of the CLT and arts. 2 and 3 of the Code of Ethics for the Judiciary. Precedents of the Inter-American Court of Human Rights, the Federal Supreme Court, the Superior Court of Justice and the Superior Labor Court. Summary of the argument: 1) conventionality control is mandatory, not being a faculty; 2) all Brazilian judges, in all instances or jurisdictions, have the duty to examine whether the infraconstitutional norms are compatible both with the Federal Constitution and with the International Treaties and Conventions ratified by Brazil, since these have a character supralegal; 3) the control of conventionality must be carried out simultaneously and independently of the diffuse control of constitutionality (it is an examination of double vertical compatibility - constitutional and conventional), and 4) the control of conventionality should not be confused with the analysis of the constitutionality, which is why the requirement of the plenary reserve clause does not apply to it - Binding Precedent n. 10 of the STF and art. 97 of the Magna Carta.

Keywords: Conventionality control. Federal Constitution. International treaties and conventions.

Ao interpretar uma lei, o magistrado brasileiro tem o dever de verificar se essa norma está em consonância com a Constituição Federal (CF/1988) e com os Tratados e Convenções Internacionais ratificados pelo Brasil, proferindo decisões judiciais devidamente fundamentadas. Trata-se de uma obrigação, de um dever funcional, e não de uma faculdade, conforme se extrai do art. 93, inciso IX, da CF/1988, do art. 489, inciso II e § 2º, do Código de Processo Civil (CPC), do art. 832 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dos arts. 2º e 3º do Código de Ética da Magistratura.

A própria Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 5º, § 2º, é enfática ao estabelecer que:

> Art. 5º [...]
> [...]
> § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos

> princípios por ela adotados, **ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte**. [...] (BRASIL, 1988) (grifo nosso).

Na Recomendação n. 123, de 7 de janeiro de 2022, elaborada com base no art. 8º do Código de Processo Civil brasileiro, no art. 27 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, e no art. 68 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) decidiu:

> Art. 1º Recomendar aos órgãos do Poder Judiciário:
> I - a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas. [...] (BRASIL, 2022).

Portanto, diante do disposto no art. 5º, § 2º, da Carta Magna, e considerando os termos da Recomendação n. 123 do CNJ, de 7.1.2022, no exercício da sua atividade jurisdicional o juiz deve, necessariamente, antes de adentrar no exame dos fatos ou de analisar a subsunção da norma jurídica, fazer os seguintes controles prévios, de forma simultânea: **a) controle de constitucionalidade, b) controle de convencionalidade.**

No controle de constitucionalidade, o magistrado deve verificar se a norma aplicável ao caso concreto é compatível com a Constituição da República, condição imprescindível para a validade de todos os preceitos que integram o ordenamento jurídico brasileiro. Nenhuma norma inferior pode contrariar a Carta Magna. Esse controle de constitucionalidade pode ser concentrado (em abstrato e com efeito *erga omnes*) ou difuso (no caso concreto e com efeito *inter partes*). O controle concentrado ou abstrato é feito pelo Supremo Tribunal Federal (STF), enquanto o controle difuso ou incidental, restrito aos casos concretos, deve ser realizado por todos os juízes, de qualquer instância, sempre que não houver decisão vinculante sobre a matéria.

No controle de convencionalidade, o magistrado deve analisar se a norma incidente é compatível com os Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil, os quais, se versarem sobre direitos humanos, poderão ostentar duas posições hierárquicas distintas: **a) *status* constitucional**: se forem aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais - rito especial previsto no art. 5º, § 3º, da Carta Magna; **b) *status* supralegal**: do contrário, terão natureza supralegal, ou seja, embora se situem abaixo da Constituição, estarão

acima da lei ordinária - "supralegalidade" reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento que levou à edição da Súmula Vinculante n. 25.

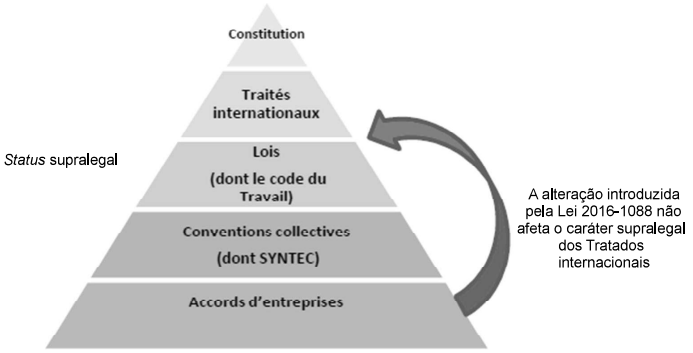
Nesse processo de interpretação, o magistrado deve seguir um raciocínio dedutivo que procura extrair a inferência (o silogismo) a partir do encadeamento lógico das premissas (argumento ou preposição que se demonstra ser verdadeiro). Esse silogismo tem duas etapas obrigatórias: 1) a primeira consiste em analisar se a norma em si tem validade, quer dizer, se ela é, simultaneamente, constitucional e convencional, ou, em outras palavras, se ela respeita a Constituição Federal e os Tratados e Convenções Internacionais ratificados pelo Estado brasileiro; 2) a segunda etapa, caso seja demonstrado que a norma é compatível com a Constituição e com os Tratados e Convenções Internacionais, consiste em fazer a subsunção dos fatos ao preceito legal pertinente, ou seja, aplicar a regra jurídica abstrata ao caso concreto sob julgamento.

Trata-se de um raciocínio bifásico, que primeiro examina a norma em si, e depois, caso ela seja válida, aplica a regra jurídica aos fatos demonstrados no conjunto probatório. Assim, só se deve passar a essa segunda fase caso o primeiro estágio seja superado com êxito. Daí por que toda decisão judicial, antes mesmo de fazer uma subsunção dos fatos à norma vigente (a segunda etapa do silogismo jurídico), deve ser precedida por uma dupla ponderação para analisar se a lei a ser aplicada tem ou não validade. Cuida-se de um **duplo controle de compatibilidade vertical** (constitucional e convencional), como bem leciona Luiz Flávio Gomes:

> Assim, toda lei ordinária, doravante, para ser válida, deve (então) contar com dupla compatibilidade vertical material, ou seja, deve ser compatível com a Constituição brasileira bem como com os tratados de direitos humanos em vigor no país. Se a lei (de baixo) entrar em conflito (isto é: se for antagônica) com qualquer norma de valor superior (Constituição ou tratados) ela não vale (não conta com eficácia prática). A norma superior irradia uma espécie de 'eficácia paralisante' da norma inferior (como diria o Min. Gilmar Mendes). Duplo controle de verticalidade: do ponto de vista jurídico a consequência natural do que acaba de ser exposto é que devemos distinguir com toda clareza o controle de constitucionalidade do controle de convencionalidade das leis. No primeiro é analisada a compatibilidade do texto legal com a Constituição. No segundo o que se valora é a compatibilidade do texto legal com os tratados de direitos humanos. Todas as vezes que a lei atritar com os tratados mais favoráveis ou com a Constituição, ela não vale. (GOMES, 2011, p. 15).

A expressão **controle de convencionalidade** foi adotada, pela primeira vez, no âmbito internacional, no julgamento proferido pelo **Conselho Constitucional da França,** na Decisão 74-54 DC, de 15 de janeiro de 1975, que tratava do conflito entre uma lei nacional sobre a interrupção voluntária da gravidez e o art. 2º da Convenção Europeia de Direitos do Homem. Ocorre que o art. 55 da Constituição Francesa afirma que os Tratados e os Acordos Internacionais ratificados pelo Parlamento têm, a partir da sua publicação, hierarquia superior às leis ordinárias. Nesse julgamento histórico, o Conselho Constitucional da França declarou que o exame da adequação das leis ordinárias deveria passar, necessariamente, por um duplo controle de compatibilidade vertical: o controle de constitucionalidade e o controle de convencionalidade, ressaltando que este último encontra fundamento no art. 27 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados (um país não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o descumprimento de um Tratado que foi por ele assinado e ratificado).

Na França, a partir desse precedente do Conselho Constitucional (*Conseil Constitutionnel*), o controle de convencionalidade se estendeu para todas as áreas do ordenamento jurídico, assegurando a preponderância dos Tratados Internacionais de direitos humanos, inclusive no âmbito do direito do trabalho. A precedência da Convenção Europeia de Direitos do Homem, que ostenta caráter supralegal, persiste mesmo após a reforma da legislação trabalhista promovida pela Lei 2016-1088, de agosto de 2016, conhecida como *Loi El Khomri*, quando foi instituída a ideia de que "o negociado prevalece sobre o legislado", de modo que as convenções e os acordos coletivos passaram, com algumas exceções, a prevalecer sobre a lei ordinária:



Na Europa, depois do precedente francês, o controle de convencionalidade passou a ser a regra em quase todas as Cortes Superiores, principalmente aquelas responsáveis por dirimir matéria de ordem

constitucional, como podemos constatar, por amostragem, no julgamento do **Tribunal Constitucional de Portugal**, no Acórdão 249/2020, de 29.4.2020, que confirmou uma decisão do Tribunal de Relação de Coimbra sobre matéria de processo penal:

> De resto, foi igualmente nesse plano que o tribunal *a quo* equacionou a questão suscitada pelo então recorrente, porquanto, conforme referido na decisão ora reclamada, aquele tribunal **aplicou** as normas dos artigos 61.º, 62.º e 64.º, todos do Código de Processo Penal, e, reconhecendo a natureza **supralegal** das normas da alínea c) do n.º 3 do artigo 6.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, e do artigo 14.º, n.º 3, alínea d) do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, desenvolveu uma argumentação no sentido de demonstrar que tais normas processuais penais **não contendiam** com as referidas normas de direito internacional. (PORTUGAL, 2020).

No Brasil, a posição hierárquica dos Tratados e Convenções Internacionais varia de acordo com o seu objeto (a matéria disciplinada) e com a forma de sua promulgação e ratificação. Assim, os Tratados que não versam sobre direitos humanos, em regra, têm o mesmo *status* da lei ordinária. Já os Tratados que versam sobre direitos humanos se dividem em dois grupos: a) se forem aprovados pelo rito do art. 5º, § 3º, CF/1988, são equiparados a emenda constitucional, como, por exemplo, a Convenção Interamericana contra o Racismo; b) se não forem aprovados pelo rito desse artigo, têm *status* supralegal, estando abaixo da Constituição, mas acima das leis ordinárias e das leis complementares. Vejamos a versão atualizada da pirâmide de Kelsen:

Extrai-se daí que os Tratados Internacionais de direitos humanos aprovados sob o rito qualificado do art. 5º, § 3º, da Carta Magna têm a mesma natureza de uma **emenda constitucional**, como, por exemplo, é o caso da Convenção de Nova York (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), do Tratado de Marraquexe (Tratado para facilitar o acesso a obras publicadas para pessoas com deficiência visual), e da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. Logo, esses Tratados estão no mesmo patamar hierárquico da Constituição Federal.

De outro lado, os Tratados Internacionais que versam sobre direitos humanos, mas que não foram aprovados pelo rito do art. 5º, § 3º, da Carta Magna, revestem-se de caráter **supralegal**, ou seja, estão abaixo da Constituição Federal, mas acima da lei ordinária. É o caso emblemático da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No julgamento do Recurso Extraordinário RE 349703-RS, que conduziu à Súmula Vinculante n. 25, o Supremo Tribunal Federal pacificou o entendimento segundo o qual:

> [...] o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. (BRASIL, 2009a).

Na América Latina, o precedente paradigma é a decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), em 2001, sobre o controle de convencionalidade no polêmico caso "Olmedo Bustos y otros *versus* Chile", que tratava da censura ao filme **A Última Tentação de Cristo**, de Martin Scorsese. Em seguida, diversas decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos reiteraram que o Poder Judiciário de cada Estado signatário do Pacto de San José da Costa Rica **tem o dever** de fazer o controle de convencionalidade das normas jurídicas internas aplicadas aos casos concretos, como podemos constatar nos seguintes exemplos, que tiveram ampla repercussão internacional: caso "Baena Ricardo y otros *vs*. Panamá" (2001), caso "Cantos *vs*. Argentina" (2001), e caso "Cinco Pensionistas *vs*. República do Peru" (2003):

CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE	
CASO "BAENA RICARDO Y OTROS vs. PANAMA" 2001	Versava sobre a responsabilidade do Estado Panamenho pela despedida arbitrária de 270 empregados públicos em virtude de perseguição política, sem que houvesse um devido processo legal para ouvir suas reclamações. A Corte entendeu que houve violação direta dos direitos de associação, reunião e sindicalização, importando em ofensa aos artigos 1, 9, 10, 15, 16 e 25 da CADH
CASO "CANTOS vs. ARGENTINA" 2001	Versava sobre a impossibilidade de o Estado cobrar do cidadão que recorre ao Poder Judiciário custas e despesas processuais exorbitantes e desproporcionais. Vedação de usar sanções econômicas como barreiras inibitórias do direito de ação. A Corte entendeu que o assédio judicial praticado pelo Estado Argentino e a sua recusa em reparar os prejuízos causados por atos de agentes públicos violou os artigos 8, 21 e 25 da CADH.
CASO "CINCO PENSIONISTAS vs. PERU" 2003	Versava sobre o direito do cidadão ao efetivo cumprimento das decisões judiciais que lhe foram favoráveis; direito à execução das tutelas concedidas pelo Poder Judiciário. A Corte concluiu que, ao não pagar aos aposentados, em tempo hábil, os benefícios que foram reconhecidos como devidos pela Corte Suprema de Justicia e pelo Tribunal Constitucional del Perú, o Estado Peruano violou os artigos 1, 2, 8, 21, 25 e 26 da CADH.

A jurisprudência consolidada no âmbito da Corte Interamericana de Direitos Humanos deixa bastante claro, de forma enfática e reiterada, que o Poder Judiciário dos países signatários do Pacto de San José da Costa Rica (a Convenção Americana sobre Direitos Humanos) tem a obrigação indeclinável de fazer o controle de convencionalidade das normas vigentes no ordenamento jurídico interno, não se tratando, portanto, de uma opção nem de uma faculdade, mas sim de um dever, que deve ser observado por todos os juízes ao proferirem uma decisão judicial.

É o que se extrai, por exemplo, do julgamento proferido pela CIDH no caso "Almonacid Arellano y otros *vs*. Chile" (2006):

> 124. A Corte tem consciência de que os juízes e tribunais internos estão sujeitos ao império da lei e, por isso, são obrigados a aplicar as disposições vigentes no ordenamento jurídico. Mas quando um Estado ratifica um Tratado Internacional como a Convenção Americana, seus juízes, como parte do aparato estatal, também estão submetidos a ela, o que os obriga a velar para que os efeitos das disposições da Convenção não se vejam diminuídos pela aplicação de leis contrárias a seu objeto e a seu fim e que, desde o início, carecem de efeitos jurídicos. Em outras palavras, o Poder Judiciário deve exercer uma espécie de 'controle de convencionalidade' entre as normas jurídicas internas aplicadas a casos concretos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Nesta tarefa, o Poder Judiciário

> deve levar em conta não apenas o Tratado, mas também a interpretação que a Corte Interamericana, intérprete última da Convenção Americana, fez do mesmo. (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2022).

No mesmo sentido, reforçando a obrigatoriedade do Poder Judiciário de cada Estado membro realizar o controle de convencionalidade, de forma concomitante e independente do controle de constitucionalidade, podemos citar, somente por amostragem, dentre inúmeras outras, as decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso "Bámaca Velásquez *vs*. Guatemala" (2000), no caso "Tribunal Constitucional *vs*. Peru" (2001), no caso "Albán Cornejo y otros *vs*. Equador" (2007), e no caso "Gelman *vs*. Uruguai" (2010).

Destacamos, em especial, as decisões proferidas contra o Estado brasileiro no caso do "Povo Indígena Xucuru e seus membros *vs*. Brasil" (2018), no caso "Vladimir Herzog *vs*. República Federativa do Brasil" (2018), no caso "Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde *vs*. República Federativa do Brasil" (2016), e no caso "Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares *vs*. Brasil", com sentença de 15 de julho de 2020, todos versando sobre o descumprimento das garantias fundamentais previstas na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, inclusive em matérias relacionadas com o direito do trabalho.

Cumpre observar, em um breve exercício de direito comparado, que o disposto no **art. 5º, § 2º, da Constituição brasileira** ("Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte") (BRASIL, 1988) encontra equivalência na Constituição de outros países signatários da CADH, tratando-se de um preceito transnacional. Deveras, o art. 5º, § 2º, da Constituição brasileira encontra correspondência ou semelhança na Constituição chilena (art. 5º, inciso II), reformada em 1989; na Constituição colombiana (art. 93, incisos I e II) de 1991; na Constituição guatemalteca (art. 46), reformada em 1993; na Constituição argentina (art. 75, n. 22), com a reforma constitucional de 1994; na Constituição venezuelana (art. 23) de 1999; na Constituição nicaraguense (art. 46), reformada em 2005; na Constituição equatoriana (art. 417) de 2008; na Constituição boliviana (art. 410, inciso II) de 2009; na Constituição dominicana (art. 74, n. II e III) de 2010, e na Constituição mexicana (art. 1º), reformada em 2011[1]:

[1]*Vide* NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. El uso del derecho convencional internacional de los derechos humanos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional chileno en el periodo 2006-2010**. Revista Chilena de Derecho**, Santiago, v. 39. n. 1, p. 149-187, abr. 2012, p. 150-152.

CONSTITUIÇÕES	
BRASILEIRA Art.5º, §2º, CF	"os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte"
ARGENTINA Artículo 75, 22	- Cumpre ao Congresso: "Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes."
CHILENA Artículo 5	- El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
COLOMBIANA Artículo 93	Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohiben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno."
MEXICANA Artículo 1o.	(...) Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

No direito brasileiro, o instituto já está devidamente incorporado à jurisprudência do nosso Supremo Tribunal Federal há mais de duas décadas, inclusive sendo usado na *ratio decidendi* de vários acórdãos, como, por exemplo, aquele que levou à edição da **Súmula Vinculante n. 25**, que se baseou no art. 7º, item 7, do Pacto de San José da Costa Rica (CADH) para afastar a prisão do depositário infiel, medida que, até então, estava prevista no ordenamento jurídico brasileiro, conforme art. 652 do Código Civil de 2002 e arts. 666, § 3º, e 904, parágrafo único, ambos do CPC de 1973.

Interessante observar que essa súmula vinculante é um exemplo típico de controle de convencionalidade, independentemente do exame da constitucionalidade. Afinal, em princípio, o art. 5º, inciso LXVII, da Carta Magna de 1988 permite, em tese, duas espécies de prisão civil: a) devedor de alimentos, e b) depositário infiel. Veja-se o texto constitucional:

> Art. 5º [...]
> [...]
> LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel. (BRASIL, 1988).

Portanto, em uma exegese literal, não se poderia dizer que a prisão do depositário infiel seria "inconstitucional".

Todavia, por outro lado, não resta a menor dúvida de que se trata de uma medida manifestamente "inconvencional", haja vista

que o Estado brasileiro, por meio do Decreto n. 678/1992, promulgou a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), de modo que, a partir do momento em que essa norma internacional foi incorporada ao ordenamento jurídico interno, deixou de ser possível a prisão por dívidas no caso do depósito infiel, nos termos do art. 7º, item 7, do Pacto de San José da Costa Rica (CADH).

Vejamos a redação da Súmula Vinculante n. 25:

> **Enunciado**
> É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito.
> [...]
> **Referência Legislativa**
> Constituição Federal de 1988, art. 5º, LXVII e § 2º.
> Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de S. José da Costa Rica), art. 7º, § 7º.
> Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, art. 11. (BRASIL, 2009b).

Porém, o controle de convencionalidade no STF é muito anterior a essa súmula vinculante, tendo, pelo menos, mais de duas décadas, e vem sendo adotado em diversos outros casos de ampla repercussão, como, por exemplo, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) sobre a audiência de custódia, e no julgamento sobre a vedação de dupla persecução penal:

> STF ADI 5240/SP - AUDIÊNCIA DE CUSTÓDIA
> Provimento do TJ/SP. 1. A Convenção Americana sobre Direitos do Homem, que dispõe, em seu artigo 7º, item 5, que 'toda pessoa presa, detida ou retida deve ser conduzida, sem demora, à presença de um juiz', posto ostentar o *status* jurídico supralegal que os tratados internacionais sobre direitos humanos têm no ordenamento jurídico brasileiro, legitima a denominada 'audiência de custódia', cuja denominação sugere-se 'audiência de apresentação'. 2. O direito convencional de apresentação do preso ao Juiz, consectariamente, deflagra o procedimento legal de *habeas corpus*, no qual o Juiz apreciará a legalidade da prisão, à vista do preso que lhe é apresentado, procedimento esse instituído pelo Código de Processo Penal, nos seus artigos 647 e seguintes. [...] A Convenção Americana sobre Direitos do Homem e o Código de Processo Penal, posto ostentarem eficácia *erga omnes*, atingem a esfera de atuação dos Delegados de Polícia, conjurando a alegação de violação da cláusula pétrea de separação de poderes. [...] (Relator Ministro Luiz Fux, 20.8.2015).

> HC 171118 - VEDAÇÃO DE DUPLA PERSECUÇÃO PENAL
> [...] Por outro lado, de acordo com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), assentou-se o *status* normativo supralegal aos tratados internacionais de direitos humanos, ou seja, abaixo da Constituição, mas acima das leis infraconstitucionais. Portanto, consagrou-se que o controle de convencionalidade pode ser realizado sobre as leis infraconstitucionais.
> Assim, o Código Penal deve ser aplicado em conformidade com os direitos assegurados na Convenção Americana sobre Direitos Humanos e com o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos. Em relação à proibição de dupla persecução penal, tais diplomas o fazem de forma expressa (CADH, art. 8.4; PIDCP, art. 14.7) - 'O acusado absolvido por sentença passada em julgado não poderá ser submetido a novo processo pelos mesmos fatos'; PIDCP, art. 14.7: 'Ninguém poderá ser processado ou punido por um delito pelo qual já foi absolvido ou condenado por sentença passada em julgado, em conformidade com a lei e os procedimentos penais de cada país'. [...]
> O STF já teve a oportunidade de se manifestar a respeito dessas regras, e, ao fazê-lo obstou o prosseguimento de processo penal quanto a fatos já julgados por jurisdição diversa. Assim, o exercício do controle de convencionalidade, tendo por paradigmas os dispositivos do art. 14.7, do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, e do art. 8.4 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, determina a vedação à dupla persecução penal, ainda que em jurisdições de países distintos. Por sua vez, o art. 8º do CP deve ser lido em conformidade com os preceitos convencionais e a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), vedando-se a dupla persecução penal por idênticos fatos. (Relator Ministro Gilmar Mendes, 12.11.2019).

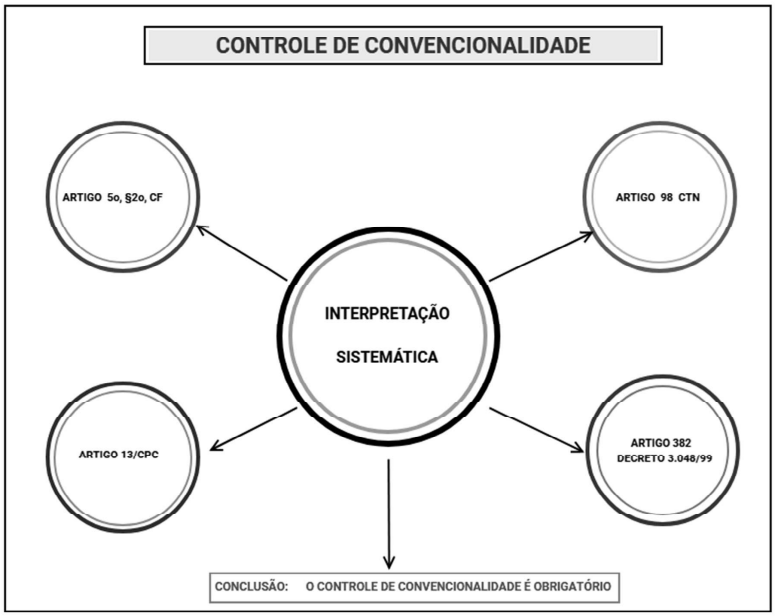
Como se vê, a jurisprudência do STF consagra, de forma inequívoca, o entendimento de que os Tratados e Convenções Internacionais sobre direitos humanos têm caráter **supralegal,** prevalecendo sobre as leis ordinárias. Não bastasse a jurisprudência do STF e a disposição expressa do art. 5º, § 2º, da Constituição, o controle de convencionalidade, no ordenamento jurídico brasileiro, também decorre da interpretação sistemática do art. 13 do CPC, do art. 98 do Código Tributário Nacional (CTN) e do art. 382 do Decreto n. 3.048/1999, preceitos estruturantes que constituem uma base normativa transversal:

BASE NORMATIVA

CTN Artigo 98	"Os tratados e as convenções internacionais revogam ou modificam a legislação tributária interna, e serão observados pela que lhes sobrevenha."
CPC Artigo 13	"A jurisdição civil será regida pelas normas processuais brasileiras, ressalvadas as disposições específicas previstas em tratados, convenções ou acordos internacionais de que o Brasil seja parte"
DECRETO 3.048/99 Artigo 382	"Os tratados, convenções e outros acordos internacionais de que Estado estrangeiro ou organismo internacional e o Brasil sejam partes, e que versem sobre matéria previdenciária, serão interpretados como lei especial."

Salienta Marinoni que,

> No atual sistema normativo brasileiro, os Tratados que possuem *status* normativo supralegal apenas abrem oportunidade ao controle difuso. O exercício do controle de convencionalidade é **um dever do juiz nacional**, podendo ser feito a requerimento da parte **ou mesmo de ofício**. (MARINONI, 2013, p. 66) (grifo nosso).



Mazzuoli acrescenta que:

> O controle interno difuso de convencionalidade é aquele aplicado internamente pelos juízes e tribunais nacionais, dentro de sua respectiva competência e em conformidade com os procedimentos previstos na ordem jurídica, confrontando-se a norma pátria com Convenções Internacionais das quais o Estado-membro seja signatário. Isso porque a inobservância das normas convencionais que foram devidamente ratificadas pode resultar na condenação do Estado Nacional que vier a descumpri-la. (MAZZUOLI, 2011, p. 151).

No âmbito da Justiça do Trabalho, existem inúmeros precedentes sobre o controle de convencionalidade realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), inclusive com base nas Convenções da OIT, como podemos constatar, por exemplo, somente a título de amostragem, nos acórdãos proferidos nos processos: TST RO 173-02.2011.5.15.0000 (Relator Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13.8.2012); TST RR 1871-87.2013.5.12.0022 (Relator Cláudio Mascarenhas Brandão, DJ 12.8.2015); TST RR 77200-27.2007.5.12.0019 (Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 15.2.2012), e TST RR 1076-13.2012.5.02.0049 (Relator Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 24.4.2019):

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	
RO 173-02.2011.5.15.0000 Relator: Maurício Godinho Delgado 13/08/2012	O Tribunal entendeu que a dispensa coletiva de trabalhadores deve ser precedida de ampla negociação com a participação da entidade sindical, proibindo desconto de dias parados durante a greve, com base nas **Convenções 11, 98, 135, 141 e 151 da OIT** e nos arts. 1º, III, 5º, XXIII, 7º, I, 8º, III E VI, 170, III E VIII, da Constituição Federal.
RR 7720-27.2007.5.12.0019 Relator: Luiz Philippe V. de Mello Filho 15/02/2015	O Tribunal entendeu pela aplicabilidade da **Convenção nº 98 da OIT**, repudiando conduta antissindical que afrontava a liberdade sindical. A Corte manteve a condenação da reclamada por dispensa discriminatória, ressaltando que: " (....) as decisões do Supremo Tribunal Federal, referentes à integração ao ordenamento jurídico nacional das normas estabelecidas no Pacto de San José da Costa Rica, consolidaram o reconhecimento da relação de interdependência existente entre a ordem jurídica nacional e a ordem jurídica internacional, implicando na incorporação à legislação interna dos diplomas internacionais ratificados. Os precedentes alusivos ao Pacto de San José da Costa Rica marcam o reconhecimento dos direitos fundamentais estabelecidos em tratados internacionais como normas de status supralegal, isto é, abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	
RR 1871-87.2013.5.12.0022 Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão 12/08/2015	O Tribunal posicionou-se no sentido de que, a partir de precedentes do STF, existe um efeito paralisante das normas internas que estejam em descompasso com os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos, tratando do controle de convencionalidade do artigo 193 da CLT com base nas **Convenções nº 148 e 155 da OIT**
RR 10761320125020049 Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão 24/04/2019	O Tribunal condenou um banco por conduta discriminatória contra uma pessoa com deficiência física, que se viu privada de oportunidades de ascensão profissional com a necessária "adaptação razoável" do ambiente de trabalho. A fundamentação reafirmou a aplicação, no direito interno, da **Convenção no. 159 da OIT**, da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), do Pacto de San José da Costa Rica (1966) - CADH (Convenção America de Direitos Humanos) e da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Carta de Nova York), que complementam a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), ressaltando que, por versarem sobre direitos humanos, essas obrigações não se aplicam apenas ao Estado brasileiro, estendendo-se para as relações entre particulares – eficácia horizontal.

Extrai-se daí o paradigma hermenêutico que deve ser adotado pelos juízes trabalhistas ao proferirem uma sentença ou redigirem o voto de um acórdão: em se tratando de normas internacionais ratificadas pelo Estado brasileiro e que versem sobre direitos humanos fundamentais (como é o caso, por exemplo, do Pacto de San José da Costa Rica - CADH - e das Convenções da OIT), embora se situem abaixo da Constituição (quando não aprovadas pelo rito qualificado da emenda constitucional - art. 5º, § 3º, CF/1988), estarão sempre acima da lei ordinária ou mesmo da lei complementar - "supralegalidade" reconhecida pelo Pretório Excelso no julgamento que levou à Súmula Vinculante n. 25. Significa dizer, em outras palavras e de forma mais objetiva, que, em virtude da supralegalidade, a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e as Convenções da OIT estão hierarquicamente acima das leis ordinárias, dentre elas a Lei n. 13.467/2017. Logo, havendo conflito, devem prevalecer as normas internacionais ratificadas pelo Brasil.

Por fim, observamos que, do ponto de vista prático, há uma distinção fundamental entre esses dois controles, diferença esta que constitui o principal argumento para que o juiz examine a ambos de forma simultânea, mesmo que já tenha afastado a aplicação de uma norma por considerá-la inconstitucional: é que, ao contrário do que ocorre no

controle de constitucionalidade, que exige, em segundo grau, o voto da maioria absoluta do órgão especial ou do Tribunal Pleno (art. 97, CF/1988 e Súmula Vinculante n. 10), **o controle de convencionalidade não está sujeito à cláusula de reserva de plenário**. Em outros termos, na prática, ao contrário do que sucede com o controle difuso de constitucionalidade, os Tribunais não estarão limitados pela chamada "cláusula de reserva de plenário", prevista no art. 97 da Constituição, podendo reconhecer que uma norma é inaplicável por contrariar um Tratado ou uma Convenção Internacional sobre direitos humanos, mesmo que não se atinja o *quorum* de maioria absoluta de seus membros[2].

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), por meio do Recurso Especial 1.640.084, em julgamento unânime da sua Quinta Turma, também entendeu que é possível realizar o controle de convencionalidade sem necessidade de respeito à cláusula de reserva de plenário. O julgamento foi realizado com base na Tese da Supralegalidade dos Tratados que versam sobre direitos humanos, afastando a tipificação do crime de desacato (art. 331 do Código Penal) por considerá-lo incompatível com o art. 13 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o Pacto de San José da Costa Rica. Considerando que não havia um afastamento da norma por confronto com a Constituição, o STJ concluiu que não era caso de usurpação da competência do STF, nem tampouco havia necessidade de aprovação pela maioria absoluta do órgão especial ou do Tribunal Pleno, na forma do art. 97 da CF/1988, não se podendo falar, então, em violação da cláusula de reserva de plenário, prevista na Súmula Vinculante n. 10 (STJ, RE 1.640.084 SP 2016/0032106-0, Relator Ministro Ribeiro Dantas, DJe 1º.2.2017).

Em outra decisão emblemática, proferida em sede de Agravo Regimental em Recurso de *Habeas Corpus* - AgRG RHC 136961, o STJ, com o voto condutor do Ministro Reynaldo Soares da Fonseca, determinou a contagem em dobro de todo o período de reclusão no qual um detento cumpriu a pena em condições degradantes e sub-humanas no Instituto Penal Plácido de Sá Carvalho, no Complexo Penitenciário de Bangu, Rio de Janeiro. Esse julgamento teve relevância histórica porque reconheceu o efeito vinculante das decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos ao concluir que o Judiciário brasileiro deveria observar a Resolução da CIDH, de 22 de novembro de 2018, a qual determinou medidas provisórias de cumprimento obrigatório pelo Estado nacional.

O acórdão proferido pelo STJ teve como consequência prática a progressão do regime prisional e o livramento condicional do paciente

[2]*Vide* a lição de MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 98, n. 889, 2009.

que impetrou o *habeas corpus*. No entanto, as consequências jurídicas vão muito além do exame do caso concreto e extrapolam até mesmo o âmbito do direito penal, na medida em que consolidam um novo paradigma hermenêutico ao assentar o entendimento segundo o qual o Poder Judiciário brasileiro não apenas tem o dever de aplicar as normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil, mas também tem a obrigação de observar as decisões proferidas pela CIDH na esfera de sua competência, não podendo se recusar a cumpri-las. O voto do Ministro relator destaca o princípio da fraternidade, ressaltando que as decisões proferidas por Cortes Internacionais de direitos humanos, que asseguram a observância de garantias fundamentais, devem ser estendidas para todos os indivíduos que se encontram em condições idênticas àquelas vivenciadas pelo autor da ação. Por fim, o acórdão do STJ acentua que:

> Os juízes nacionais devem agir como juízes interamericanos e estabelecer o diálogo internacional dos direitos humanos, até mesmo para diminuir as violações e abreviar as demandas internacionais. (STJ, AgRg RHC 136961 RJ 2020/0284469-3, Relator Ministro Reynaldo Soares da Fonseca, data de julgamento 15.6.2021, T5 Quinta Turma, data de publicação DJe 21.6.2021).

Destarte, a partir dos fundamentos acima coligidos, com base na interpretação sistemática do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, do art. 13 do CPC, do art. 98 do CTN e do art. 8º da CLT, e tendo como referências os julgamentos proferidos pelo Supremo Tribunal Federal no RE 466343 SP - Súmula Vinculante n. 25 (Relator Ministro Cezar Peluso, 3.12.2008), na ADI 5240/SP (Relator Ministro Luiz Fux, 20.8.2015), e no HC 171118 (Relator Ministro Gilmar Mendes, 12.11.2019), podemos extrair as seguintes conclusões:

1) o controle de convencionalidade é obrigatório;

2) todos os juízes brasileiros, em todas as instâncias ou jurisdições, têm o dever de examinar se as normas infraconstitucionais são compatíveis tanto com a Constituição Federal quanto com os Tratados e Convenções Internacionais ratificados pelo Brasil;

3) o controle de convencionalidade deve ser feito de forma simultânea e independente do controle difuso de constitucionalidade (trata-se de um exame de dupla compatibilidade vertical - constitucional e convencional), e

4) o controle de convencionalidade não se confunde com a análise da constitucionalidade, razão pela qual a ele não se aplica a exigência da cláusula de reserva de plenário - Súmula Vinculante n. 10 e art. 97 da CF/1988.

REFERÊNCIAS

ARAS, Vladimir. O Brasil diante do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos. *In*: BRANCO, Paulo Gustavo Gonet *et al*. (Org.). **Direitos fundamentais em processo**: estudos em comemoração aos 20 anos da Escola Superior do Ministério Público da União. Brasília: ESMPU, 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Recomendação n. 123, de 7 de janeiro de 2022. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. **DJe/CNJ**, Brasília, n. 7, 11 jan. 2022. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante n. 25. **DJe**, Brasília, n. 238, 23 dez. 2009b. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula774/false. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Recurso Extraordinário 349.703-1 Rio Grande do Sul. **DJe**, Brasília, n. 104, 5 jun. 2009a. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595406. Acesso em: 21 abr. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Almonacid Arellano e outros *vs*. Chile. Sentença de 26 de setembro de 2006. **CNJ/Jurisprudência Corte IDH**, Brasília, 2022. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/7172fb59c130058bc5a96931e41d04e2.pdf. Acesso em: 21 abr. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Publicações. **Cadernos de Jurisprudência da Corte IDH**, San José, 2023. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/publicaciones.cfm?lang=pt. Acesso em: 21 abr. 2025.

GOMES, Luiz Flávio. Prefácio. *In*: MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MARINONI, Luiz Guilherme. Controle de convencionalidade (na perspectiva do direito brasileiro). *In*: MARINONI, Luiz Guilherme; MAZZUOLI, Valério de Oliveira (Coord.). **Controle de convencionalidade**: um panorama latino-americano: Brasil, Argentina, Chile, México, Peru, Uruguai. Brasília: Gazeta Jurídica, 2013.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **O controle jurisdicional de convencionalidade das leis**. 2. ed. São. Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 98, n. 889, 2009.

NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. El uso del derecho convencional internacional de los derechos humanos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional chileno en el periodo 2006-2010. **Revista Chilena de Derecho**, Santiago, v. 39. n. 1, p. 149-187, abr. 2012.

PIOVESAN, Flávia. A justicialização do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos: impacto, desafios e perspectivas. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. I, n. 4, p. 35-50, jul./set. 2002.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PORTUGAL. Tribunal Constitucional. **Acórdão n. 249/2020**. Processo n. 110/20. 2ª Secção. Relator Conselheiro Pedro Machete. Lisboa, 29 abr. 2020. Disponível em: https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20200249.html. Acesso em: 21 abr. 2025.

RESENDE, Augusto César Leite de. **A tutela jurisdicional do direito humano ao meio ambiente sadio perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos**. Belo Horizonte: Fórum, 2015.

ACORDO EXTRAJUDICIAL E A RESOLUÇÃO N. 586 DO CNJ, DE 30.9.2024: exame da constitucionalidade desse ato normativo

EXTRAJUDICIAL AGREEMENT AND CNJ RESOLUTION NO. 586, OF 9.30.2024: examination of the constitutionality of this normative act

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira*

Resumo: O CNJ aprovou, em 30 de setembro de 2024, a Resolução n. 586, com a finalidade de reduzir a litigiosidade na Justiça do Trabalho, permitindo a quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de acordos extrajudiciais pelo juiz do trabalho. Ocorre que o relatório **Justiça em Números**, do próprio CNJ, utilizado nas razões do voto do relator, demonstra que a alta litigiosidade não é "privilégio" da Justiça do Trabalho, sendo ainda maior na Justiça estadual. Para além disso, há sérios questionamentos sobre a constitucionalidade desse ato normativo. Tem, pois, este breve artigo o objetivo de analisar as seguintes questões: (i) O CNJ tem competência para editar ato normativo dessa dimensão? (ii) O CNJ poderia impor aos juízes do trabalho a forma de interpretar a normativa da CLT a respeito do tema? (iii) Haveria outros mecanismos processuais para se adotar precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria? (iv) A quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de um acordo extrajudicial viola a garantia fundamental de acesso à Justiça? (v) O juiz do trabalho está, agora, obrigado a homologar o acordo extrajudicial? (vi) O que há de novidade nessa resolução, caso seja aplicada, na prática?

*Juiz Titular da 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP), do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15). Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), na Espanha, título revalidado pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direito Obrigacional Público e Privado pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Professor contratado do Departamento de Direito Privado da USP de Ribeirão Preto (2017 a 2019) e da Escola Judicial do TRT-15.

Palavras-chave: Resolução n. 586 do CNJ. Inconstitucionalidades. Alcance da normativa.

Abstract: The CNJ approved, on September 30, 2024, Resolution no. 586, aimed at reducing litigation in Labor Courts by allowing broad, general, and irrevocable settlement when extrajudicial agreements are ratified by a labor judge. However, the **Justice in Numbers** report, from the CNJ itself, used in the reasons for the rapporteur's vote, shows that high litigation is not exclusive to Labor Courts, being even higher in State Courts. Moreover, there are serious questions regarding the constitutionality of this regulatory act. Therefore, this brief article aims to analyze the following issues: (i) Does the CNJ have the authority to issue a regulatory act of this magnitude? (ii) Can the CNJ impose on labor judges the way to interpret the CLT regulations on the matter? (iii) Are there other procedural mechanisms for adopting uniform jurisprudence precedents on the subject? (iv) Does the broad, general, and irrevocable settlement when ratifying an extrajudicial agreement violate the fundamental guarantee of access to Justice? (v) Is the labor judge now obliged to ratify the extrajudicial agreement? (vi) What are the new aspects of this resolution, if applied in practice?

Keywords: Resolution no. 586 of the CNJ. Unconstitutionalities. Scope of the regulations.

1 A ALEGADA ALTA LITIGIOSIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em 30 de setembro de 2024, pelo Plenário Virtual, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou, por unanimidade, a **Resolução n. 586**, um ato normativo cuja **finalidade principal**, já de acordo com a ementa do voto do Eminente Relator, é a de **reduzir a litigiosidade na Justiça do Trabalho**.

A saída encontrada pelo CNJ foi a de conferir **quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de acordos extrajudiciais** pelo juiz do trabalho. O que se buscou, ainda em conformidade com o voto pela aprovação da própria resolução, foi proporcionar às partes "uma via segura", a fim de que elas "possam solucionar eventuais disputas sobre direitos trabalhistas, de forma rápida, amigável e definitiva". E **as razões** para a edição dessa discutível resolução já se mostram **de plano, no voto**: a "excessiva litigiosidade" nas relações de trabalho - ou ao fim destas, melhor dizendo -, o que:

> [...] 'torna incerto o custo da relação de trabalho antes do seu término e pode desencorajar investimentos necessários à criação de postos formais de trabalho [...]'. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2024a).

Contudo, essa resolução, a par de sua boa intencionalidade, revela um verdadeiro equívoco do Ministro Luís Roberto Barroso - Presidente do CNJ e Relator do criticável ato normativo - quanto ao que ele denomina de "excessiva litigiosidade" da Justiça do Trabalho, como se na Justiça comum a quantidade de processos fosse algo excepcional ou, pelo menos, razoável.

Não fosse pelo verdadeiro "embate" contra a Justiça do Trabalho que ele tem empreendido há algum tempo - **o que é digno de pesar, por se tratar de um grande humanista** -, Sua Excelência teria percebido que **na Justiça estadual a litigiosidade é ainda maior**.

Veja-se o relatório **Justiça em Números**, do CNJ, citado como **a fonte principal de suas preocupações** em seu voto. Realmente,

> [...] a quantidade de processos pendentes na Justiça do Trabalho era de aproximadamente 5,5 milhões em 2017. Houve uma queda consistente nos anos de 2018 (4,9 milhões) e 2019 (4,5 milhões). 'Contudo, os números voltaram a subir em 2020 (5,7 milhões) e se mantiveram relativamente estáveis em 2021 (5,6 milhões), 2022 (5,4 milhões) e 2023 (5,4 milhões), isto é, aproximadamente o mesmo patamar de 2017'. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2024a).[1]

Entrementes, de acordo com o mesmo relatório, a quantidade de processos pendentes na Justiça estadual era, no mesmo período, **infinitamente maior**. Parafraseando o Relator, veja-se: a quantidade de processos pendentes na Justiça estadual era de aproximadamente 62,9 milhões em 2017, mantendo-se em 2018 (62,9 milhões), caindo em 2019 (62,5 milhões), mas voltando a subir em 2020 (63,4 milhões), em 2021 (64,1 milhões), em 2022 (64,6 milhões) e novamente em 2023 (65 milhões) - um aumento crescente, portanto (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2024b, p. 141)[2].

No mesmo sentido, a excepcional manifestação do Ministério Público do Trabalho (MPT):

[1]Item 3 do voto do Ministro Luís Roberto Barroso.

[2]A mesma página na qual foram colhidos os números da Justiça do Trabalho, por incrível que pareça.

> [...] acerca da litigiosidade trabalhista, em decorrência da reunião realizada no último dia 29.4.2024, no Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em ordem a discutir a alegação de que é excessiva a litigiosidade trabalhista.

Na referida manifestação, o MPT apontou, de forma insofismável, que a litigiosidade na Justiça do Trabalho **não é maior do que a encontrada na Justiça estadual**. Vejamos:

> Segundo o relatório **Justiça em Números 2024**, o estoque de processos no final de 2023 era de 83,8 milhões, sendo que apenas 5,4 milhões na Justiça do Trabalho, o que corresponde a 6,4% do total.
> [...] A título de comparação, em 2023 ingressaram mais de 6 milhões de novas ações nos Juizados Especiais Cíveis, número cerca de 50% superior ao total de novos casos na Justiça do Trabalho, sem que, no entanto, tal número seja tido por excessivo.
> Se considerarmos apenas os novos casos envolvendo responsabilidade do fornecedor por danos morais ou materiais, foram mais de 1,7 milhão de ações nos Juizados Especiais Cíveis.[3]

Aliás, no item n. 2 do voto, o próprio Ministro Luís Roberto Barroso enuncia que a proposta de resolução foi fruto de ampla discussão no CNJ. Veja-se:

> Consta da Resolução que 'a minuta foi construída após amplo diálogo, incluindo reunião ocorrida no CNJ no dia 29.4.2024, com representantes do Tribunal Superior do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, da Ordem dos Advogados do Brasil, da academia, de centrais sindicais e de confederações patronais'. (SOUTO MAIOR, 2024).

Contudo, ao que parece, a substancial manifestação do MPT foi ignorada na elaboração da minuta que se transformou na Resolução n. 586 do CNJ.

Pergunta elementar: por que a quantidade avassaladora de processos em trâmite na Justiça estadual não preocupa tanto o CNJ?

[3]Ofício n. 5.615/2024 GAB/PGT, encaminhado pela Procuradoria-Geral do Trabalho ao Excelentíssimo Ministro Luís Roberto Barroso, Presidente do CNJ, em 22.8.2024.

Naquela seara também há - ou deveria haver - uma preocupação com a solução consensual de disputas, como aliás preconiza o art. 3º, §§ 2º e 3º, do Código de Processo Civil (CPC). Por acaso haveria alguma forma de o CNJ adotar a solução precarizante imposta à Justiça do Trabalho na Justiça estadual, como **forma de prevenir o ajuizamento de tantas ações na esfera comum**?

Parece que o velho discurso de se achar que direito trabalhista é dispendioso, numa cultura que ainda não reconheceu, na prática, **o valor social do trabalho**, previsto como um dos pilares de nossa República capenga (art. 1º, IV, da Constituição Federal - CF/1988), é que tem norteado as soluções equivocadas dos agentes de Estado, agora capitaneados por Sua Excelência, o Presidente do CNJ e do Supremo Tribunal Federal (STF) - este, o guardião da Constituição e dos direitos fundamentais, **inclusive os sociais**.

Ora, **o verdadeiro problema** da alta litigiosidade na Justiça do Trabalho é o descumprimento, por parte de alguns empregadores, das obrigações trabalhistas mínimas, como vários estudos têm demostrado.

A propósito, vasto e excepcional estudo promovido pelas professoras doutoras Gabriela Neves Delgado e Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos, a pedido da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), revelou, com base em extensa pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o seguinte:

> Nesse sentido, a pesquisa demonstrou que **o principal fator desencadeante da litigância trabalhista é a rescisão involuntária do contrato de trabalho (95%)**, da qual decorre o direito ao pagamento de verbas rescisórias, 40% de FGTS entre outros direitos **que deveriam ter sido pagos naturalmente ao término do contrato**.
> Outro fator que provoca a litigiosidade trabalhista é o **desrespeito às regras de duração do trabalho e ao direito fundamental à limitação de jornada de trabalho**, albergado pela Constituição Federal no limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais.
> [...] Em observância à amostra de pesquisa do IPEA para o ano de 2018, os tipos de pretensões mais frequentemente requeridas na Justiça do Trabalho foram as seguintes: FGTS (59,9%); multa de 40% do FGTS em caso de rescisão (53%); multa do art. 477 da CLT (47,7%); multa do art. 467 da CLT (40,1%); férias (37%); pagamento de horas extras (31%); guia do seguro-desemprego (26,9%); pagamento de 13º salário (23,2%) e salário (14,9%).
> Segundo o **Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2019**, as demandas mais recorrentes na Justiça do

> Trabalho foram as seguintes: aviso-prévio, com 629.295 processos, multa de 40% do FGTS, multa prevista no artigo 477 da CLT, multa prevista no artigo 467 da CLT e saldo de salário, com 275.017 processos. (DELGADO; LEMOS, 2024, p. 93-94) (destaques no original).

São as **clássicas verbas rescisórias**, aliadas às multas pelo seu não pagamento a tempo e modo, somadas às **naturalizadas** horas extras, portanto, **as verbas mais postuladas nas ações trabalhistas** - de modo disparado -, quando da dispensa do trabalhador sem justa causa e sem o adimplemento delas.

Nas palavras do IPEA:

> De modo geral, a litigância judicial trabalhista continua altamente desencadeada pelo término involuntário da relação de trabalho. Em apenas 14% dos processos analisados não houve prévia rescisão do contrato de trabalho. (CUNHA *et al.*, 2022, p. 40-41).

Em arremate, as ponderações do Procurador-Geral do Trabalho José de Lima Ramos Pereira, na manifestação já referida:

> Note-se que tais ações buscam apenas e tão somente o pagamento das verbas rescisórias devidas, não realizado no prazo legal, sendo raros os casos que envolvam também a interpretação de normas legais aplicáveis, pois a jurisprudência sobre o tema está estabilizada há muito tempo.
> Assim, tais demandas não geram ambiente de 'insegurança jurídica', pois tratam da pura e simples reparação de direitos conhecidos e sistematicamente lesados, sem maiores consequências para os empregadores.
> Realmente, se os números demonstram que a maior parte das ações trabalhistas possuem como objeto o inadimplemento de verbas rescisórias decorrentes de rompimento voluntário de contrato de trabalho, traduzíveis em valores facilmente calculáveis pelos empregadores, pois partem de critérios objetivos bem postos na legislação, há de se concluir que não se pode falar em 'surpresa' ou 'desconhecimento' ou ainda insegurança jurídica, diante de alegada eternização das lides trabalhistas.[4]

[4]Ofício n. 5.615/2024 GAB/PGT, encaminhado pela PGT/MPT ao Excelentíssimo Ministro Luís Roberto Barroso, Presidente do CNJ, em 22.8.2024.

Ademais dessas considerações - que até poderiam ser de cunho sociológico e não (somente) jurídico -, há **inúmeras questões relacionadas à própria juridicidade desse ato normativo** que analisarei na sequência deste artigo, dentre elas:

(i) O CNJ tem competência para editar ato normativo desse jaez, ou teria invadido a competência privativa da União para legislar sobre direito processual e do trabalho?

(ii) Se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já disciplina amplamente sobre o acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho e seu procedimento de homologação (arts. 855-B a 855-E), o CNJ poderia impor aos juízes do trabalho a forma de interpretar essa normativa?

(iii) Haveria outros mecanismos processuais, previstos em lei e, portanto, legítimos, para se adotarem precedentes de uniformização de jurisprudência ou de entendimentos judiciais divergentes sobre a matéria?

(iv) A quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de um acordo extrajudicial, em procedimento de jurisdição voluntária, viola a garantia fundamental de acesso à Justiça?

(v) A se entender constitucional essa resolução, o juiz do trabalho estaria obrigado a homologar o acordo extrajudicial?

(vi) O que poderia haver de bom ou de novidade nessa resolução, caso seja aplicada, na prática?

2 COMPETÊNCIA PARA LEGISLAR SOBRE DIREITO PROCESSUAL E DO TRABALHO

Como é de todos sabido, é da **competência privativa da União** legislar sobre direito processual e também acerca de direito do trabalho, como preconiza expressamente o art. 22, I, da CF/1988 (nesse sentido, cf. TEIXEIRA FILHO, 2009, p. 29). Não por outra razão, foi necessário que o legislador ordinário, **por meio de lei específica**, introduzisse, no processo do trabalho, o instituto do acordo extrajudicial. Com efeito, por ocasião da Reforma Trabalhista, a Lei n. 13.467/2017 introduziu, na CLT, os arts. 855-B a 855-E, **exatamente para disciplinar sobre essa possibilidade** - nova competência da Justiça do Trabalho, portanto -, traçando, ali, ainda que de modo incompleto, os contornos para que esse acordo fosse legitimamente adotado pelas partes e apreciado pelo juiz do trabalho.

Note-se que **em nenhuma das regras ali estabelecidas** o legislador teve a ousadia - e ele, autor das leis federais, até poderia fazê-lo - de estatuir que, após a homologação por parte do juiz do trabalho, **a quitação**

outorgada pelo trabalhador seria de caráter amplo, geral, irrestrito, irrevogável, e o que mais se queira.

Aliás, até mesmo no bojo de uma reclamação trabalhista, **em processo contencioso**, não é pacífica a possibilidade de o juiz do trabalho aceitar - homologar - essa quitação tão extensa que **sequer o Código Civil (CC) prevê** em sua normativa sobre o ato jurídico de quitação. Veja-se, a propósito, o quanto disposto no art. 320 do CC:

> Art. 320. A quitação, que sempre poderá ser dada por instrumento particular, **designará o valor e a espécie da dívida quitada**, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante. (BRASIL, 2002) (destaquei).

Como se não bastasse, **todas as cláusulas de uma transação devem ser interpretadas restritivamente**, e não de forma ampla e irrestrita. Basta ler a regra clara do art. 843 do CC. Ei-la:

> Art. 843. **A transação interpreta-se restritivamente**, e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou reconhecem direitos. (BRASIL, 2002) (destaquei).

Em suma, se o desejo das pessoas verdadeiramente preocupadas com o grave problema da quantidade - realmente enorme - de ações trabalhistas for o de conferir quitação ampla, geral e irrevogável ao acordo extrajudicial - olvidando-se de que um dos maiores motivos dessa litigiosidade é a **falta de cumprimento das obrigações trabalhistas básicas** por parte de algumas empresas -, **devem elas procurar a via legislativa**, no Congresso Nacional, para que isso se torne lei, que seria aplicável e exigível, a menos que declarada sua inconstitucionalidade posteriormente.

3 O CNJ E A IMPOSIÇÃO DE COMO SE INTERPRETAR A LEI AOS JUÍZES

Nesse passo, temos de relembrar qual é **o papel constitucional do CNJ**, criado a partir da Reforma do Poder Judiciário, por meio da Emenda Constitucional (EC) n. 45/2004.

Pois bem, o art. 103-B da CF/1988 - introduzido pela referida EC -, deixa muito evidente que **a função primordial do CNJ** é a de (i) exercer o controle da atividade administrativa, inclusive financeira, do

Poder Judiciário como um todo, bem como a de (ii) fiscalizar o cumprimento dos deveres funcionais por parte de todos os juízes que atuam em nome do Estado (**atividade disciplinar**, portanto). Basta ler atentamente a norma do § 4º desse art. 103-B. Veja-se:

> [...] § 4º Compete ao Conselho o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, cabendo-lhe, além de outras atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura: [...] (BRASIL, 1988).

E, dentre as atribuições a ele cometidas nos incisos desse § 4º, estão compreendidas **apenas as de caráter administrativo e disciplinar**, como as de zelar "pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura", apreciar "a legalidade dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Poder Judiciário", e, **principalmente**, as de:

> [...] receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Poder Judiciário [...], sem prejuízo da competência disciplinar e correicional dos tribunais, podendo avocar processos disciplinares em curso, determinar a remoção ou a disponibilidade e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa. (BRASIL, 1988).

Não há, portanto, a menor competência atribuída a esse órgão de controle para **normatizar como os juízes devem interpretar e aplicar as leis ou a própria Constituição**, porque isso, sabidamente, é **matéria de ordem jurisdicional**. A via recursal, de arquitetura milenar, sempre foi a adequada para se questionar a validade e/ou correção de uma decisão judicial. E, mais recentemente, instituíram-se ferramentas processuais de adoção e imposição de precedentes judiciais interpretativos, **mas sempre dentro da estrutura piramidal do Poder Judiciário**, nunca por órgãos de mero controle de atos administrativos, financeiros e de ordem estritamente funcional (observância dos deveres dos magistrados), caso do CNJ.

Daí que, se a CLT já contém as regras sobre a utilização do acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho e acerca do seu procedimento de homologação (arts. 855-B a 855-E), **o CNJ não poderia impor aos juízes do trabalho a forma de interpretar essa normativa**, com o objetivo de obrigá-los a aceitar a homologação ampla, geral e irrestrita pactuada nessa modalidade de acordo.

4 O PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA E O ACESSO À JUSTIÇA

Como é amplamente sabido, o **direito fundamental de acesso** ao Poder Judiciário se trata de uma das maiores garantias conferidas aos cidadãos, num autêntico Estado Democrático (e social) de Direito. Tanto que foi insculpido no famoso inciso XXXV do art. 5º de nossa Constituição Cidadã. Com efeito, a norma fala por si:

> Art. 5º [...]
> [...] XXXV - **a lei** não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; [...] (BRASIL, 1988) (destaquei).

Portanto, **nem sequer o legislador poderá criar mecanismos excludentes** do acesso à Justiça, seja para (i) a reparação de lesão aos direitos, seja para (ii) prevenir ameaças a esses direitos.

Por óbvio que há mecanismos criados pelo legislador que, embora questionáveis, negam esse acesso ou o restringem de algum modo. O instituto das **Comissões de Conciliação Prévia**, no direito do trabalho, foi um desses mecanismos, introduzido na CLT pela Lei n. 9.958/2000 (arts. 625-A a 625-H).

Ocorre que o próprio STF, (bem) mais tarde (1º.8.2018), declarou a **inconstitucionalidade da obrigação de submissão da demanda trabalhista a essa comissão**, para que, frustrada a tentativa de acordo, o trabalhador obtivesse uma "declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão", a qual deveria ser juntada à "reclamação trabalhista", posteriormente (art. 625-D, § 2º, da CLT) (BRASIL, 1943). Assim decidiu o STF, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 2139/DF - e nas ADIs "apensas" -, a respeito dessa matéria:

> [...] 4. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente para dar interpretação conforme a Constituição aos §§ 1º a 4º do art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de assentar que a Comissão de Conciliação Prévia constitui meio legítimo, mas não obrigatório de solução de conflitos, permanecendo o acesso à Justiça resguardado para todos os que venham a ajuizar demanda diretamente ao órgão judiciário competente.

Há de se observar que, nesse caso, **tinha havido edição de lei específica**, e que nem era impositiva de obstáculo a uma demanda

trabalhista posterior. Dito de outro modo, o trabalhador não era obrigado a conciliar, mas somente a tentar o acordo, na Comissão de Conciliação Prévia.

Agora, com **a interpretação normatizada pelo CNJ**, havendo qualquer composição extrajudicial - obviamente com o atendimento dos requisitos que já estavam positivados desde 2017, como será comentado à frente -, diante da quitação ampla, geral, irrevogável e irretorquível, o trabalhador, se ajuizar posteriormente uma demanda trabalhista, **terá as portas da Justiça fechadas contra si**, porque quem já quitou tudo e mais um pouco não pode querer nada mais. Simples assim. **Pura falta de interesse processual**. Ou, mais tecnicamente, **coisa julgada material**, diante da homologação por parte do juiz.

Contudo, **isso seria possível num procedimento de jurisdição voluntária, no qual sequer há lide**? Eis a questão mais técnica de todas as que poderiam ser pensadas sobre esse ato normativo do CNJ.

Sendo induvidoso que se trata de **procedimento de jurisdição voluntária**, como está posto na própria CLT, no título do Capítulo III-A, que cuida exatamente "Do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial" - ainda que haja a errônea menção a processo -, há de se recordar (i) o que é um processo - ou procedimento - de jurisdição voluntária, (ii) se nele há lide (mérito), e (iii) se a decisão homologatória do acordo extrajudicial pode conter a eficácia da coisa julgada material.

Sobre a primeira questão, a doutrina clássica enuncia que ao Poder Judiciário:

> [...] também são atribuídas certas funções em que predomina o caráter administrativo e que são desempenhadas sem o pressuposto do litígio.
> Trata-se da chamada **jurisdição voluntária**, em que o juiz apenas realiza gestão pública em torno de interesses privados, como se dá nas nomeações de tutores, nas alienações de bens de incapazes, na extinção do usufruto ou do fideicomisso etc.
> Aqui não há lide nem partes, mas apenas um negócio jurídico processual, envolvendo o juiz e os interessados. A função do juiz é, portanto, equivalente ou assemelhada à do tabelião, ou seja, a eficácia do negócio jurídico depende da intervenção pública do magistrado.
> [...] A terminologia do legislador tem sido considerada correta, posto que, não havendo **lide**, não se pode falar em **processo**, mas apenas em **procedimentos.** Os sujeitos desses procedimentos, pela mesma razão, não são chamados de **partes**, e sim **interessados**. (THEODORO JÚNIOR, 1993, p. 40) (destaques no original).

Bem se vê, portanto, que na homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho não temos lide (mérito), por não haver pretensão resistida a ser dirimida pelo juiz - daí não termos processo, em sentido estrito, mas tão somente um **procedimento de apresentação do acordo** e de (possível) homologação judicial; por essa razão, não temos partes (reclamante *x* reclamado), e sim **meros interessados** nessa homologação (TEIXEIRA FILHO, 2009, p. 157), ao que chamo, em minhas atas de audiência, como juiz, de requerente trabalhador e requerente (ex) empregador.

Por certo que a doutrina contemporânea faz uma crítica (parcial) a essas concepções clássicas, mas apenas para dizer que temos, aí, uma verdadeira jurisdição - e não apenas uma função administrativa da Justiça -, porque há, sim, nesses "processos":

> [...] procedimentos a observar, está presente o contraditório, as decisões e sentenças devem ser motivadas, opera o duplo grau de jurisdição etc. - enfim, prevalecem os padrões ditados pela garantia do devido processo legal.
> Essas características da jurisdição voluntária afastam a tradicional ideia de que ela não teria natureza jurisdicional, sendo **administração**.
> [...] Há casos em que o conflito é menos aparente e não vem deduzido como tal na demanda trazida a juízo. É o que se dá nos processos de **separação judicial consensual** [...]. O juiz não é chamado, ali, a ditar soluções por ele próprio, mas limita-se em princípio a homologar o acordo a que os cônjuges hajam chegado - apenas negando a homologação quando certos requisitos mínimos não houverem sido cumpridos (guarda de filhos menores e regime de visitas). De algum modo, portanto, ele sempre estará **decidindo** e suas decisões ficam sujeitas a recurso. (DINAMARCO, 2004, p. 320-321) (destaques no original).

Destarte, ainda que se trate de prestação jurisdicional e que deva ser observado o devido processo legal, inclusive com a possibilidade de interposição de recurso caso o juiz negue a homologação, por ausência de requisitos de validade - exatamente como ocorre no procedimento de homologação de acordo extrajudicial -, resulta claro que nesse "processo" **não há lide (mérito)**, na concepção clássica insuperável desse instituto.

E, não havendo pretensão material resistida - que qualifica o autêntico conflito de interesses a dar causa à demanda judicial -, **não poderá haver decisão de mérito**, em sentido estrito.

Não por outra razão, Dinamarco trata das **falsas sentenças de mérito**, elencando, entre elas, a decisão homologatória de acordo. Veja-se:

> São também falsas sentenças de mérito as homologações de atos autocompositivos como o **reconhecimento do pedido**, a **transação** ou a **renúncia ao direito**. Ao homologar esses atos, o juiz **não julga** da procedência ou improcedência da pretensão do autor nem os analisa em substância ou em conveniência, mas limita-se a verificar se estão presentes os requisitos para a disposição de direitos. (DINAMARCO, 2004, p. 259) (destaques no original).

Se tudo isso está certo, **não pode haver eficácia de coisa julgada material**, em sentido estrito, na mera decisão homologatória de acordo extrajudicial, primeiro porque não há, no caso, lide (mérito) - pretensão material resistida; segundo porque não há decisão de mérito para pacificar conflito de interesses, pois eventual conflito entre os interessados já terá sido solucionado por eles próprios, antes do "processo". Se nada é decidido sobre o direito material em si, não há eficácia imutável desse direito no plano real (coisa julgada material). De modo que, se há apenas uma falsa sentença (apenas homologatória), também haverá **uma falsa coisa julgada material**, ao menos sobre os direitos e obrigações que estavam em disputa antes da celebração do acordo.

Não por outra razão, a doutrina clássica nos ensina que:

> [...] Por não importarem solução da lide, não produzem, também, coisa julgada: a) os despachos de expediente e as decisões interlocutórias; b) **as sentenças proferidas em procedimentos de jurisdição voluntária**; e c) as sentenças proferidas em processos cautelares, ainda por que revogáveis ou modificáveis a qualquer momento [...]. (THEODORO JÚNIOR, 1993, p. 522) (destaquei).

Há, no caso de homologação de acordo extrajudicial - como também nas hipóteses de homologação de reconhecimento do pedido, transação (acordo judicial) e renúncia ao direito -, um "empréstimo" da eficácia de coisa julgada material, para conferir exequibilidade ao acordo, após o necessário ato de homologação, imprescindível também para colocar fim ao "processo":

> Como negócios jurídicos que são, o reconhecimento do pedido, a transação e a renúncia ao direito produzem por si mesmos os efeitos **de direito substancial** programados pelas partes, independentemente de qualquer participação judicial. Tal é a **eficácia vinculante dos contratos** [...]. Para que operem o **efeito processual** de extinguir o processo, contudo, bem

> como para serem títulos executivos judiciais se for o caso, a lei exige que sejam homologados por sentença judicial [...].
> Ao homologar um ato autocompositivo celebrado entre as partes, o juiz não soluciona questão alguma referente ao *meritum causae*, nem decide sobre a pretensão deduzida na inicial. Limita-se a envolver o ato nas formas de uma sentença [...].
> Porque tem natureza jurisdicional e havendo-lhe a lei outorgado a condição de **sentença de mérito**, o ato homologatório de atos de disposição é suscetível de obter a autoridade da coisa julgada [...]. Mas é indispensável ter a consciência de que se trata de **dois atos**, de **naturezas diferentes, cada um deles com seu conteúdo** - o ato negocial portador de uma fórmula negociada entre as partes para a solução do litígio e o ato jurisdicional de homologação, dando a essa solução a mesma eficácia que teria o julgamento feito pelo juiz. A consequência é que a *auctoritas rei judicate* incide somente sobre este e não sobre aquele. [...] Essa distinção conduz a outra muito importante, que é a exigência da **ação rescisória** como único meio de impugnar os efeitos do ato judicial homologatório a partir de quando se tornar irrecorrível [...]. (DINAMARCO, 2004, p. 267-270) (destaques no original).

Se assim é em relação ao ato homologatório de um acordo judicial, como poderia ser diferente quando a questão posta a exame é a derivada da eficácia do ato de homologação de um acordo extrajudicial? **Em suma**:

(i) na homologação do acordo extrajudicial o juiz não examina se o trabalhador tem ou não direito às verbas objeto da negociação;

(ii) se presentes os requisitos de validade do negócio jurídico, ele o homologa, proferindo uma **falsa sentença**, exclusivamente para fins processuais: colocar fim ao "processo" e conferir exequibilidade ao acordo, caso seja descumprido;

(iii) há uma **falsa coisa julgada material** incidente sobre esta "sentença", para que os interessados não voltem a rediscutir as cláusulas do quanto negociado, naquele mesmo "processo" ou em outro;

(iv) se houver vício do consentimento ou qualquer outro vício do negócio jurídico, terá de ser discutido em ação rescisória - Súmula n. 259 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ainda que por analogia;

(v) contudo, porque toda e qualquer transação - inclusive a que previne litígios - deve ser interpretada restritivamente, essa falsa coisa julgada material **não pode abranger direitos e obrigações não**

contemplados expressamente no acordo extrajudicial, por duas razões elementares: (1) essa é uma decorrência natural da coisa julgada, que só alcança o objeto (pedido) específico do processo - não outro que sequer tenha sido trazido pelas partes; (2) nas sentenças prolatadas em procedimentos de jurisdição voluntária sequer deveria haver eficácia de coisa julgada material sobre os direitos debatidos no processo.

A respeito dessa última observação, há de se recordar que o art. 1.111 do Código de Processo Civil (CPC) de 1973 era expresso a respeito da inocorrência de coisa julgada material em sede de procedimento de jurisdição voluntária. Veja-se:

> Art. 1.111. A sentença poderá ser modificada, sem prejuízo dos efeitos já produzidos, se ocorrerem circunstâncias supervenientes. (BRASIL, 1973).

Ainda que o CPC de 2015 não tenha mantido expressamente essa norma, a doutrina abalizada sobre o tema sustenta que esse posicionamento se mantém, exatamente pela **falta de lide e de cognição exaustiva sobre o objeto** do "processo" de jurisdição voluntária. Veja-se, por todos, Leonardo Greco:

> Portanto, apesar do desaparecimento do citado art. 1.111, não há suporte no Código de Processo Civil de 2015 para sustentar a coisa julgada nos procedimentos da jurisdição voluntária, por falta de cognição exaustiva, a não ser nos casos de conversão em jurisdição contenciosa, por ter efetivamente se instaurado o litígio, em que o procedimento específico não tenha sido óbice à mais ampla cognição e à mais ampla eficácia das garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa e desde que o juiz seja absolutamente competente para conhecer da matéria em sede contenciosa. (GRECO, 2016, p. 1863).

Finalmente, se não há formação de coisa julgada material, em sentido estrito, mas apenas de uma falsa coisa julgada, em sede de qualquer procedimento de jurisdição voluntária - inclusive no de homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho -, penso que impedir que o trabalhador venha posteriormente ajuizar uma demanda trabalhista para postular verbas não abrangidas expressamente pela negociação e descritas na petição conjunta seria **afrontar de forma rasa o sagrado direito fundamental de acesso à Justiça** - mais que uma garantia processual, **um direito humano**.

5 O JUIZ DO TRABALHO ESTÁ OBRIGADO A HOMOLOGAR O ACORDO EXTRAJUDICIAL?

Examinadas as questões de (in)constitucionalidade da Resolução n. 586 do CNJ, imaginando-se que não se declare, posteriormente, nenhuma das três afrontas constitucionais *retro* examinadas, teremos, então, de questionar: a normativa dessa resolução, dada sua declarada finalidade, **vincularia o juiz do trabalho à homologação do acordo extrajudicial com a cláusula de quitação ampla, geral e irrenunciável**?

Eis a questão prática que precisamos agora analisar. Não haverá outro modo de fazê-lo que não seja o de estudar **cada uma das regras** dos cinco artigos e parágrafos que compõem a referida resolução.

Para facilitar a compreensão do conteúdo normativo dessa resolução, vou **enumerar, de forma sintética**, o que esse regramento apresenta, a fim de verificarmos se há, em seu conjunto, alguma regra que obrigue o juiz do trabalho a homologar o acordo extrajudicial, mesmo que ele entenda não ser cabível a quitação ampla, geral e irrevogável nesse tipo de acordo. Há **sete regras básicas** na Resolução n. 586 do CNJ:

1) o art. 1º trata das condições (requisitos) para que os acordos extrajudiciais, quando homologados, possam atrair a eficácia da quitação ampla, geral e irrevogável;

2) já o parágrafo único desse art. 1º disciplina sobre as pretensões não alcançadas (abrangidas) por essa quitação genérica;

3) o art. 2º trata da quitação restrita aos títulos e valores expressamente consignados, caso as condições do art. 1º não sejam observadas pelos requerentes e não estejam expressamente postas na petição de acordo;

4) por sua vez, o art. 3º disciplina sobre a esdrúxula figura do acordo celebrado em âmbito extraprocessual, mediante provocação espontânea dos interessados nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC/JT), em conformidade com a Resolução n. 377/2024 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), nas chamadas mediações pré-processuais;

5) o art. 4º estatui que essa normativa se aplica apenas aos acordos com valores totais superiores a quarenta salários-mínimos, nos primeiros seis meses de vigência da resolução;

6) o art. 5º trata da vigência da resolução, informando que ela estará em vigor desde a data da sua publicação (30.9.2024);

7) enfim, o § 3º do art. 3º, **em absoluta má localização**, diz ser vedada a homologação apenas parcial de acordos celebrados nessas modalidades de composição.

Bem se vê, portanto, que **em nenhuma dessas regras** a Resolução n. 586 do CNJ obriga que o juiz do trabalho - se presentes todos os requisitos do negócio jurídico e as condições impostas pela própria resolução - homologue o acordo com eficácia liberatória geral, nem mesmo impõe sanções ao juiz que negue essa homologação. E, penso, não deveria mesmo fazê-lo, porque seu texto padece de ao menos três claras inconstitucionalidades, como vimos anteriormente.

6 O QUE HÁ DE NOVIDADE NA RESOLUÇÃO DO CNJ?

Enfim, devemos tentar descobrir o que há de novo nessa Resolução n. 586 - a se entender que é conforme a Constituição -, já que, em certa medida, ela apenas repete parte da normativa que consta dos arts. 855-B a 855-E da CLT.

Para não tornar o estudo dessa normativa entediante - haja vista que, em meu ponto de vista, o mais importante era a análise de sua constitucionalidade, já empreendida -, aqui também vou **enumerar, de forma didática**, o que o regramento apresenta de **novidades**. Há ao menos treze pontos a serem observados, como seguem:

1) **as partes podem estipular cláusula de quitação ampla, geral e irrevogável no acordo extrajudicial**: essa é a norma mais importante da resolução, prevista já em seu art. 1º, *caput* e inciso I, com a clara finalidade de constranger os juízes que não aceitam esse tipo de quitação a ressalvarem seu entendimento e proceder à homologação, para que a quitação seja estendida a todas as questões do contrato de trabalho, **a não ser que haja ressalva expressa** quanto a determinada verba ou questão;

2) no entanto, para que haja essa quitação geral, **tem de haver cláusula expressa no acordo** nesse sentido, não podendo haver presunção a seu respeito, tampouco imposição de ofício pelo juiz;

3) a quitação geral exige assistência do trabalhador por advogado devidamente constituído ou pelo sindicato de sua categoria profissional, sendo expressamente vedada a constituição de advogado comum - então, por óbvio, o (ex) empregador deve estar assistido por outro advogado -, exatamente como **já exige a regra clara do art. 855-B, § 1º, da CLT**;

4) a Resolução n. 377/2024 do CSJT, sobre mediação pré-processual, não exige a assistência por advogado, de modo que, havendo celebração de acordo por essa modalidade de meio alternativo de solução de conflitos, **não poderá haver a quitação geral**; há de se insistir, a assistência do trabalhador por advogado é condição *sine qua non* para que haja a quitação irrestrita;

5) para o **menor de dezesseis anos ou incapaz**, a assistência pelos pais, curadores ou tutores legais é necessária; contudo, há ao menos três impropriedades nessa regra: (i) para o menor de dezesseis anos não se fala em mera assistência, mas em **representação**, porque essa criança ou adolescente é absolutamente incapaz para os efeitos civis; (ii) a regra afronta a norma clara do art. 793 da CLT, que exige a assistência ao **menor de dezoito anos** - e não de dezesseis - "por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo" (BRASIL, 1943); (iii) mesmo no processo civil, o menor de dezoito anos precisa estar assistido, por ser considerado relativamente incapaz;

6) a quitação, por óbvio, pressupõe que **não haja vício de vontade ou defeito do negócio jurídico**; contudo, a mera hipossuficiência do trabalhador - característica clássica de uma relação de emprego - não pode ser invocada pelo juiz como razão de recusa à homologação, de modo que o juiz do trabalho teria apenas de verificar a presença dos requisitos do negócio jurídico (art. 104 do CC/2002) e a ausência de defeito do negócio jurídico (erro ou ignorância, dolo, coação, estado de perigo, lesão e fraude contra credores);

7) uma ótima regra é a do inciso I do parágrafo único do art. 1º, segundo a qual a quitação não abrange "**pretensões relacionadas a sequelas acidentárias ou doenças ocupacionais que sejam ignoradas ou não estejam referidas especificamente no ajuste entre as partes ao tempo da celebração do negócio jurídico**" (BRASIL, 2024). Essa é a grande preocupação dos juízes do trabalho que se recusam a homologar acordo extrajudicial com eficácia liberatória geral: em inúmeras situações **o trabalhador sequer tem ciência das lesões ou da perda da funcionalidade** de membros, órgãos etc. - que ainda são latentes -, quando da extinção do contrato de trabalho ou mesmo quando da celebração de um acordo em processo (judicial); aliás, essa ressalva é tão importante que deveria ser adotada até mesmo nas homologações de acordos judiciais;

8) a quitação também não alcança "**pretensões relacionadas a fatos e/ou direitos**" **desconhecidos** pelo seu titular no momento da celebração do acordo (inciso II do parágrafo único do art. 1º), outra importante regra, porque se o trabalhador sequer tinha ciência de determinado fato - por exemplo, uma publicação, em grupo de WhatsApp corporativo, por parte do empregador, de uma acusação de furto que teria sido cometido pelo trabalhador, em manifesta ofensa à sua honra -, não poderia dar quitação à pretensão correspondente - no exemplo dado, pretensão de indenização do dano moral sofrido;

9) a quitação geral não vale para partes não representadas ou substituídas no acordo - os famosos terceiros, como a União (Instituto

Nacional do Seguro Social - INSS) -, regra tão óbvia que dispensa comentários;

10) cabe **ressalva específica quanto a valores ou títulos** para os quais o trabalhador não queira dar quitação, mas isso tem de estar expressamente ressalvado em alguma cláusula do acordo extrajudicial;

11) a mediação pré-processual, criada pelo CSJT, teria sido validada (art. 3º e parágrafos), o que desafiaria longos comentários, que fugiriam por completo ao objeto deste breve artigo; apenas uma observação: a mediação, **por lei**, sequer seria cabível (ainda) na Justiça do Trabalho, pois a Lei da Mediação (Lei n. 13.140/2015), no parágrafo único de seu art. 42, disciplina o seguinte: "A mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria"; ao que consta, esta lei ainda não foi promulgada e publicada;

12) agora, uma regra que entendo muito salutar - e já defendida em livro de minha autoria, o **Manual das audiências trabalhistas** (Editora Juspodivm) - é a que **veda a homologação parcial do acordo extrajudicial** (§ 3º do art. 3º), questão atualmente objeto de divergência entre as Turmas do TST; ora, o acordo extrajudicial é um negócio jurídico estabelecido pelas partes, de sorte que **ou o juiz o homologa por inteiro, ou nega a homologação a todas as cláusulas do acordo**, seja (i) porque constatou um vício do negócio jurídico (por exemplo, pessoa incapaz), (ii) porque verificou um defeito desse negócio (por exemplo, a coação do trabalhador), ou, ainda, (iii) porque entende que não pode haver quitação ampla, geral e irrestrita no acordo extrajudicial, considerando a Resolução n. 586 inconstitucional, nesse aspecto;

13) enfim, a normativa da resolução somente se aplica aos acordos de valor superior a quarenta salários-mínimos (R$ 56.480,00, em outubro de 2024), nos primeiros seis meses de sua vigência.

Na prática, aplicar a normativa da Resolução n. 586 do CNJ seria reduzir o prazo de prescrição de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, previsto no art. 7º, XXIX, da Constituição, para a data da homologação do acordo, o que seria flagrantemente inconstitucional, além do que a eficácia liberatória geral seria como a advinda de uma coisa julgada material, em procedimento de jurisdição voluntária, sem lide e sem pretensão material específica, como já observamos nos tópicos anteriores.

De modo que tal resolução passará por um difícil teste (controle) de constitucionalidade: somente nestas breves linhas apontamos quatro possíveis questionamentos a esse respeito. **O tempo** dirá, porque ele **é o senhor da razão**.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 586, de 30 de setembro de 2024. Dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho. **DJe/CNJ**, Brasília, n. 236, 1º out. 2024. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5774. Acesso em: 3 out. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 3 out. 2024.

BRASIL. Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **DOU**, Brasília, 17 jan. 1973. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm. Acesso em: 3 out. 2024.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **DOU**, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 3 out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça do Trabalho poderá homologar acordos extrajudiciais sem ajuizamento de ação. **Notícias CNJ**, Brasília, 1º out. 2024a. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-podera-homologar-acordos-extrajudiciais-sem-ajuizamento-de-acao/. Acesso em: 3 out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2024**. Brasília: CNJ, 2024b. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf. Acesso em: 1º out. 2024.

CUNHA, Alexandre dos Santos *et al*. Acesso à Justiça do Trabalho: antes e depois da reforma trabalhista. **Texto para Discussão IPEA**, Rio de Janeiro, n. 2769, maio 2022. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11212/1/td_2769_web.pdf. Acesso em: 3 out. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. Parecer temático: a Justiça do Trabalho e a litigiosidade trabalhista: organograma institucional e efetividade. **JOTA**, São Paulo, abr. 2024. Disponível em: https://images.jota.info/wp-content/uploads/2024/04/parecer-anamatra-26-de-abril-gabriela-delgado-e-maria-cecilia-lemos.pdf. Acesso em: 3 out. 2024.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. V. I e III. 4. ed. rev. atual. e com remissões ao Código Civil de 2002. São Paulo: Malheiros, 2004.

GODINHO, Robson Renault. Sobre o conceito de jurisdição voluntária. **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n. 79, p. 263-279, jan./mar. 2021.

GRECO, Leonardo. Dos procedimentos de jurisdição voluntária. *In*: WAMBIER, Teresa *et al*. (Coord.). **Breves comentários ao novo Código de Processo Civil**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Manual das audiências trabalhistas**: presencial, por videoconferência e telepresencial. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Para validar ilegalidades trabalhistas, o CNJ desrespeita a CF - e os "defensores" da democracia vibram. **Blog Jorge Luiz Souto Maior**, São Paulo, 3 out. 2024. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/para-validar-ilegalidades-trabalhistas-o-cnj-desrespeita-a-cf-e-os-defensores-da-democracia-vibram. Acesso em: 3 out. 2024.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho I**: processo de conhecimento. São Paulo: LTr, 2009.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. V. 1. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

A DECLARAÇÃO DA INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL *EX OFFICIO* NA JUSTIÇA DO TRABALHO: uma análise dos dispositivos da Lei n. 14.879/2024

THE DECLARATION OF TERRITORIAL INCOMPETENCE *EX OFFICIO* IN LABOR COURT: an analysis of the provisions of Law No. 14,879/2024

CORSINI, Carolina Teixeira*

PIOVESAN, Georgia Patrignani Caldatto**

Resumo: O presente artigo visa analisar as alterações legislativas trazidas pela Lei n. 14.879/2024, que possibilitou aos magistrados a declaração *ex officio* da incompetência territorial e a remessa do feito ao Juízo competente, desde a perspectiva da ocorrência de abuso de direito da parte na propositura da ação, bem como sua aplicação ao processo do trabalho.

Palavras-chave: Competência territorial. Declaração de ofício. Lei processual civil. Aplicação subsidiária. Processo do trabalho.

Abstract: This article aims to analyze the legislative changes brought about by Law No. 14,879/2024, which allowed magistrates to declare territorial incompetence *ex officio* and refer the case to the competent Court, from the perspective of the occurrence of abuse of rights on the part of the party proposing the action, as well as its application to the labor procedural law.

Keywords: Territorial competence. *Ex officio* recognition. Civil procedural law. Subsidiary application. Labor procedural law.

*Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (2017). Pós-graduada em Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra (2022). Especialista em Economia do Trabalho e Relações Sindicais pelo Instituto de Economia da Unicamp (2023).

**Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (2013). Especialista em Economia do Trabalho e Relações Sindicais pelo Instituto de Economia da Unicamp (2015).

1 INTRODUÇÃO

Em 4 de junho de 2024 foi promulgada a Lei n. 14.879, a qual, alterando o Código de Processo Civil (CPC), dispõe que a eleição de foro deve guardar pertinência com o domicílio das partes ou com o local de cumprimento da obrigação. Da mesma forma, estabelece que o ajuizamento da ação em Juízo aleatório constitui prática abusiva, passível de declinação de competência de foro, de ofício, pelo magistrado ao qual fora inicialmente distribuída.

A princípio, poder-se-ia, em tese e a rigor, afastar a aplicação da regra no âmbito do processo do trabalho, na medida em que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não prevê, dentre suas regras de competência, a possibilidade do foro de eleição, ao contrário do que se constata no CPC, cuja expressa previsão a tal respeito consta do art. 63, e cujo escopo é regulamentar relações contratuais civis e consumeristas.

Contudo, no âmbito específico da Justiça do Trabalho, na medida em que a competência territorial é relativa - e, portanto, até então não se admitia a declinação de ofício -, a experiência acabou por demonstrar, não raro, a propositura de demandas em locais diversos daqueles naturalmente competentes sob a lógica da regra relativa ao local da prestação de serviços (art. 651, *caput*), ou das exceções expressamente previstas (parágrafos do art. 651, CLT), buscando, com isso, aquela localidade que melhor convém à parte autora, seja pela figura do magistrado lá atuante, que poderia supostamente - pelo entendimento jurídico adotado - de algum modo lhe ser mais favorável, ou até mesmo pela celeridade peculiar na tramitação dos processos naquele foro.

A possibilidade de eleição de foro no CPC assim estava estabelecida:

> Art. 63. As partes podem modificar a competência em razão do valor e do território, elegendo foro onde será proposta ação oriunda de direitos e obrigações.
> § 1º A eleição de foro somente produz efeito quando constar de instrumento e aludir expressamente a determinado negócio jurídico. (BRASIL, 2015).

A redação do § 1º restou alterada com o advento do novo texto legal. Também foi incluído o § 5º ao artigo:

> [...] § 1º A eleição de foro somente produz efeito quando constar de instrumento escrito, aludir expressamente a determinado negócio jurídico e guardar pertinência com o domicílio ou a residência de uma das partes ou

> com o local da obrigação, ressalvada a pactuação consumerista, quando favorável ao consumidor.
> [...]
> § 5º O ajuizamento de ação em juízo aleatório, entendido como aquele sem vinculação com o domicílio ou a residência das partes ou com o negócio jurídico discutido na demanda, constitui prática abusiva que justifica a declinação de competência de ofício. (BRASIL, 2024).

Nota-se, portanto, que o legislador trouxe expressamente ao magistrado a prerrogativa de, após a prévia análise das circunstâncias do caso concreto, declinar de ofício a competência territorial para instrução e julgamento da demanda, por entender notoriamente abusiva a eleição de foro, superando-se, portanto, o entendimento jurisprudencial consolidado pela Súmula n. 33 do Superior Tribunal de Justiça (STJ)[1].

Ponderoso destacar a justificativa do projeto de lei apresentado à Câmara dos Deputados[2]:

> O foro contratual, também chamado de foro de eleição, é aquele convencionado pelas partes contratantes que optam por submeter as ações relativas às obrigações e aos direitos estipulados no negócio jurídico escrito ao foro selecionado. No direito pátrio, o art. 63 do novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015) regulamenta o tema, tratando da possibilidade de as partes modificarem a competência em razão do valor e do território, por meio de cláusula de eleição de foro em negócio jurídico. Embora o Código de Processo Civil autorize a eleição de foro, tal escolha não pode ser aleatória e abusiva, sob pena de violação da boa-fé objetiva, cláusula geral que orienta toda a sistemática jurídica. Ademais, além do aspecto intersubjetivo, convém rememorar que o exercício da autonomia privada encontra limites no interesse público, que planeja e estrutura o Poder Judiciário de acordo com o contingente populacional e com as peculiaridades locais (art. 93, XIII, da CRFB).
> Portanto, a cláusula de eleição de foro deve ser usada com lealdade processual. Ocorre, contudo, que essa não tem sido a realidade prática. A título de exemplo, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - TJDFT, que conquistou prêmio inédito de melhor tribunal do Poder Judiciário brasileiro (Prêmio CNJ de Qualidade, na categoria Excelência), vem recebendo uma enxurrada de ações decorrentes

[1]"A incompetência relativa não pode ser declarada de ofício" (BRASIL, 1991).
[2]Projeto de Lei autuado sob n. 1803/2023, apresentado à Câmara dos Deputados pelo congressista Rafael Prudente.

> de contratos que elegeram o Distrito Federal como foro de eleição para julgamento da causa, mesmo sem qualquer relação do negócio ou das partes com a localidade, pelo fato de que, no TJDFT, os processos tramitam mais rápido do que na maior parte do país.
> Ora, o foro de eleição não pode ser utilizado deliberadamente, ao bel-prazer das partes, sob pena de se transmutar em abusividade. Em que pese o Código Civil estabelecer, como regra, a autonomia privada e a liberdade de contratar, a escolha aleatória e injustificada de foro pode resultar em prejuízo à sociedade daquela área territorial, sobrecarregando tribunais que não guardam qualquer pertinência com o caso em deslinde.
> Outro objeto de aperfeiçoamento legislativo é a inserção do § 5º no art. 63 da referida Lei, estabelecendo que constitui também prática abusiva a ação proposta em juízo aleatório, sem qualquer liame com o domicílio das partes ou com o negócio jurídico.
> Nesse aspecto, frise-se que o direito constitucional de propor ação deve necessariamente firmar-se em razoável fundamentação jurídica para sua distribuição territorial, mostrando-se necessária, como consectário lógico, a devida intervenção do magistrado para declinar de sua competência com o fim de coibir abusos ou desvirtuamentos, inclusive para não prejudicar a sociedade local, mormente em tempos de processo judicial eletrônico.
> Assim, o direito fundamental de acesso à Justiça, albergado pela Constituição Federal, deverá sempre estar alicerçado na territorialidade e vinculado a argumento jurídico que justifique a intervenção do juiz natural.
> Nesse contexto, exsurge o presente Projeto de Lei com o propósito de provocar este Poder Legislativo a acrescer ao Código de Processo Civil limites à cláusula de eleição de foro, com vistas a coibir a prática abusiva desse direito, buscando sempre resguardar a pertinência com o domicílio das partes ou com o local da obrigação, sob pena de se tornar um mero instrumento para escolha dos tribunais que apresentam melhor desempenho no País e, consequentemente, em detrimento da jurisdição em que atuam. (BRASIL, 2023).

Nota-se, portanto, que o intuito do legislador foi o de preservar o princípio do juiz natural. O fenômeno, interessante destacar, pode ser denominado "*forum shopping*"[3], expressão que, conforme explicita

[3]Expressão cunhada pelos juristas do *common law*, em especial por Friedrich K. Juenger, e que indica a escolha do Juízo, pela parte, de acordo com suas preferências. *Vide* CAMARGO, Solano. ***Forum shopping***: modo lícito de escolha da jurisdição? 2015. 203 f. Dissertação (Mestrado em Direito Internacional e Comparado)-Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2135/tde-21122015-193317/publico/forum_shopping.pdf. Acesso em: 20 set. 2024.

Solano de Camargo, designa uma faculdade processual outorgada pela lei, à parte, para escolha do foro, quando da existência de competências concorrentes entre duas ou mais jurisdições, como se observa das hipóteses trazidas pelo processo civil (art. 63, CPC) e também em algumas circunstâncias da relação de emprego, à guisa do art. 651, CLT.

O presente artigo pretende analisar se a regra tem pertinência e, portanto, aplicação no âmbito do processo do trabalho.

2 JUIZ NATURAL, JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

A alteração promovida pela Lei n. 14.879/2024 diz sobre a competência territorial, e de forma mais particular sobre a possibilidade de as partes a modificarem por sua vontade, levando àquilo que se convencionou denominar eleição de foro. Desse modo, é de todo conveniente um breve resgate de conceitos básicos que nos auxiliarão no exame da nova regra.

Nesse sentido, começamos por rememorar que a legitimação da função exercida pelos magistrados brasileiros - cujo caráter social é inconteste - decorre da motivação explícita e inequívoca do seu raciocínio lógico-jurídico, nos termos do art. 93, IX, da Constituição Federal (CF/1988). Tal manifestação se consubstancia na jurisdição - ou *jurisdictio* -, cuja etimologia leva ao conceito literal de se "dizer o direito".

A jurisdição é, desse modo, como ensina Dinamarco (2020), "a função do Estado, destinada à solução imperativa de conflitos e exercida mediante a atuação da vontade do direito em casos concretos". Decorre desse poder estatal a inevitabilidade, isto é, a sujeição dos particulares, de forma inafastável por sua vontade, aos seus desígnios e decisões.

É certo, contudo, que nem todo magistrado está devidamente legitimado para dizer o direito em todas as causas que lhe sejam apresentadas: é indispensável que tenha - para além da competência material - competência territorial para tanto, isto é, que a atribuição para seu conhecimento e julgamento esteja prevista entre as hipóteses legais, conforme disciplinam o art. 44 do CPC e, no âmbito do processo do trabalho, o art. 651 da CLT.

A competência é, então,

> [...] a quantidade da jurisdição cujo exercício se atribui a um específico órgão judiciário (juízo) ou a órgãos da mesma espécie, pertencentes à mesma Justiça, localizados no mesmo grau de jurisdição e oficiando na mesma base territorial. (DINAMARCO, 2020, p. 691).

E, desse modo,

> [...] tem-se por cumprido o *iter* de concretização da jurisdição quando se chega à determinação do juízo especificamente competente para o início do processo, ou seja, quando se encontra o órgão judiciário dotado de competência originária, ou inicial, para a causa em exame. (DINAMARCO, 2020, p. 692).

Na medida em que a competência é, portanto, o encontro do Juízo adequado para apreciar determinado processo, pode-se admitir com larga convicção que se trata, em última análise, da manifestação do princípio do juiz natural, inserto como garantia fundamental pela Constituição da República (art. 5º, XXXVII e LIII), impondo-se a regra inarredável de que ninguém será processado senão pela autoridade competente e, mais ainda, que não haverá Juízo ou tribunal de exceção.

Para Fredie Didier:

> Juiz natural é o juiz devido. À semelhança do que acontece com o devido processo legal e o contraditório, o exame do direito fundamental ao juiz natural tem um aspecto objetivo, formal, e um aspecto substantivo, material.
> Formalmente, o juiz natural é o juiz competente de acordo com as regras gerais e abstratas previamente estabelecidas [...].
> Não é possível a imposição de um juízo *ad personam*. A determinação, pela norma jurídica geral, do juízo competente para a causa deve ser feita com base em critérios impessoais, objetivos e pré-estabelecidos. (DIDIER JR., 2020, p. 229).

Desse modo, a compreensão que natural e inevitavelmente dimana de tais circunstâncias é que, ressalvadas as exceções expressas, a ninguém cabe a escolha do Juízo para a sua causa, devendo se submeter às diretrizes da lei sobre a competência.

A competência da Justiça do Trabalho é, assim como para a Justiça Comum e seus desdobramentos funcionais, estabelecida pela Constituição da República nos arts. 114 e seguintes. Vale ressaltar que as hipóteses perfiladas sofreram acréscimo com a Emenda Constitucional n. 45/2004, outorgando aos magistrados trabalhistas também a atribuição de julgamento de conflitos relativos à indenização por dano patrimonial ou moral decorrentes da relação de trabalho,

bem como todo e qualquer conflito dela decorrente (incisos VI e IX, dentre outros)[4].

Esmiuçando a norma constitucional, a CLT estabelece as regras da competência territorial e funcional da Justiça do Trabalho. Na medida em que a análise aqui perpetrada, por ora, refere-se exclusivamente às hipóteses de alteração de competência territorial, é de todo conveniente a transcrição do art. 651, como segue:

> Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.
> § 1º Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.
> § 2º A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.
> § 3º Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços. (BRASIL, 1943).

O atual arcabouço de regras de competência do processo do trabalho dispõe, nesse sentido, que ao autor da reclamação trabalhista é possível optar dentre os foros existentes nas hipóteses acima; ao contrário da previsão do processo comum, contudo, não há que se falar em foro de eleição tal qual se observa no § 3º do art. 63 do CPC[5]. Trata-se de, a partir das regras específicas ali delimitadas, chegar-se à conclusão sobre onde deve ser ajuizada a ação de que se cogita.

Como leciona José Carlos Barbosa Moreira,

[4]Frise-se, relação de trabalho, não apenas de emprego, em que pese a atual insurreição dos tribunais superiores contra a Justiça do Trabalho, como no caso do julgamento do RE n. 606.003, com repercussão geral, julgado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2020, e que decidiu ser da Justiça Comum a competência para processar e julgar ações que envolvam a representação autônoma comercial.

[5]Nos termos do art. 2º da IN n. 39/2016, seja por haver omissão legislativa eloquente, seja por incompatibilidade.

> É noção pacífica e correntia a de que o domínio por excelência do fenômeno designado como 'incompetência relativa' se situa no campo coberto pelas normas que distribuem a competência entre os órgãos judiciais de acordo com o critério por assim dizer, geográfico; isto é, que adotam como elemento determinante a localização de algo no espaço físico - o domicílio de alguém, a situação de uma coisa, o lugar onde se deu um fato etc. No sistema processual brasileiro, a incompetência aferida à luz da norma desse tipo é, em regra, relativa; quer dizer: em virtude de certos acontecimentos, ou sob determinadas circunstâncias, pode o defeito cessar, e o órgão incompetente para praticar o ato, ou para julgar a causa que, em princípio, se situava fora do quinhão de atribuições jurisdicionais a ele confiado (prorrogação). (MOREIRA, 1994, p. 64).

Assim, deixando o autor de observar as regras de competência, apresentando a demanda em foro que melhor lhe aprouver - pelos mais variados motivos -, cabe à parte contrária a alegação da incompetência territorial, nos termos do que preceituam os arts. 799 e 800 da CLT; ao não o fazer oportunamente, no entanto, ocorre a preclusão em benefício do autor e, com isso, o fenômeno da *perpetuatio jurisdictionis*, nos termos do art. 65 do CPC, aplicado subsidiariamente.

Sob tal perspectiva, poder-se-ia afirmar ser descabido à magistrada ou ao magistrado trabalhista, *a priori*, conhecer da incompetência relativa de ofício[6]; o problema é quando, por um "drible" no texto da lei, a parte acaba por escolher o foro, em evidente afronta ao princípio do juiz natural.

3 ALTERAÇÃO LEGISLATIVA: aplicação e reflexos no processo do trabalho

Conforme pontuado, a possibilidade do foro de eleição na Justiça do Trabalho é, em regra, inadmitida. Todavia, diante do princípio da proteção, premissa hermenêutica basilar do direito do trabalho, é possível que em situações excepcionais seja considerado compatível com a finalidade da lei, em detrimento da regra rígida, a exemplo do caso no

[6]OJ-SDI2 n. 149: "CONFLITO DE COMPETÊNCIA. INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. HIPÓTESE DO ART. 651, § 3º, DA CLT. IMPOSSIBILIDADE DE DECLARAÇÃO DE OFÍCIO DE INCOMPETÊNCIA RELATIVA. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008). Não cabe declaração de ofício de incompetência territorial no caso do uso, pelo trabalhador, da faculdade prevista no art. 651, § 3º, da CLT. Nessa hipótese, resolve-se o conflito pelo reconhecimento da competência do juízo do local onde a ação foi proposta" (BRASIL, 2008).

qual determinada reclamante, acometida de doença progressiva que a aposentou por invalidez, ajuíza reclamação trabalhista na cidade de seu domicílio, a qual não detém nenhuma relação com a prestação de serviços, mas que se admite diante da aplicação analógica do § 1º do art. 651 da CLT. Tal tese, diante das peculiares circunstâncias, conforme explicitamente disposto na decisão, foi admitida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST)[7].

Ora, é inequívoco que, de forma diversa, em um período no qual as audiências ocorriam ainda majoritariamente de forma presencial, a imposição inflexível do respeito à competência territorial, sem considerar as nuances do caso, significaria à autora, assim como a tantos outros trabalhadores, ônus desmedido, pois poderiam ser feridos os direitos fundamentais à saúde e de acesso ao Judiciário, notadamente diante do caráter relativo da competência em questão, somado ao fato, no caso analisado, de que a filial na qual laborava foi extinta. É dizer: os fatos colacionados não refletem o abuso do direito da parte, tampouco o assédio

[7]"[...] RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.467/2017. INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. AJUIZAMENTO DA AÇÃO NO DOMICÍLIO DA RECLAMANTE. EMPRESA COM FILIAIS EM VÁRIOS ESTADOS. EMPREGADA COM QUADRO DE SAÚDE GRAVE E IRREVERSÍVEL, APOSENTADA POR INVALIDEZ. FILIAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DESATIVADA. POSSIBILIDADE. É certo que a regra geral trabalhista estabelece a preferência, no que tange à competência das Varas do Trabalho, para o local da prestação de serviços. Excepcionalmente, admite-se o ajuizamento de reclamação trabalhista em local distinto, como nas hipóteses expressamente previstas na CLT, do viajante que presta serviços em mais de uma cidade, do empregado brasileiro que presta serviços em agência ou filial no estrangeiro e, finalmente, do empregado que é contratado em uma localidade para prestar serviços em outra, hipótese em que poderá optar por aquele, dentre os dois locais, que julgar mais conveniente. Essa é a exegese do art. 651 da CLT. No entanto, a jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que, diante da constatação de que o trabalhador passou a residir, após a rescisão contratual, em local distante da localidade de prestação de serviços e que a empresa tem porte nacional a permitir sua participação no processo sem prejuízo de sua defesa, admite-se a eleição de foro do obreiro pela Vara do Trabalho do município em que se localiza seu domicílio, por aplicação analógica do art. 651, § 1º, da CLT, em observância aos princípios constitucionais de acesso à Justiça, do contraditório e da ampla defesa (CF, art. 5º, XXXV e LX). *In casu*, o que se extrai da leitura do acórdão regional é que a reclamante ajuizou a reclamação trabalhista na Vara do Trabalho de Brasília/DF, jurisdição de seu atual domicílio, embora tivesse sido contratada e prestado serviços em São Luís/MA, cabendo salientar que constou do voto divergente que a reclamada possui filiais em vários estados brasileiros, além do fato de que a reclamante, beneficiária da Justiça Gratuita, encontra-se em estado grave de saúde com afastamento definitivo da atividade laboral, gozando de aposentadoria por invalidez e, não bastasse, constou ainda do acórdão o fato de já não existir a filial em que a reclamante prestou serviços. Acresça-se o fato de que o processo tramita pelo sistema PJE, o qual facilita o direito de defesa da reclamada, um escritório de advocacia relativamente grande. Assim, reconhece-se a possibilidade de ajuizamento da ação na Vara do domicílio da reclamante. Posicionamento em sentido contrário, em nome da observância literal da lei infraconstitucional, provavelmente fecharia as portas do Judiciário ao obreiro e, mais do que isso, impossibilitaria a satisfação de direitos eventualmente violados, em contramão a tudo que embasa a razão de existir da Justiça do Trabalho e em flagrante violação aos princípios da cidadania e dignidade da pessoa humana elencados como fundamentos da República (CF, art. 1º, III e IV). Recurso de revista conhecido e provido" (TST RR 1110-52.2018.5.10.0017, 2ª Turma, Rel. Min. Liana Chaib, julgado em 10.4.2024), Informativo TST n. 286/2024.

processual ou o cerceamento do direito de defesa da ré, mas o legítimo exercício do direito de ação, podendo-se inclusive admitir que, do contrário, não estaria a parte interessada a exercê-lo.

Alguma flexibilidade sobre as regras de competência territorial, além de recomendável, evidencia, em verdade, que nem sempre a lei subordina o interesse privado ao interesse público - aqui consubstanciado na conveniência da própria administração da Justiça; se um dos interesses em jogo - privado ou público - se mostra mais sensivelmente relevante e, por corolário, mais merecedor de proteção do que o outro, a solução legal refletirá essa predominância (MOREIRA, 1994, p. 65).

Lado outro, em exemplo diametralmente oposto, entendeu o tribunal superior ser inadmissível a modificação da competência territorial após a ocorrência da *perpetuatio jurisdictionis*: o ajuizamento inicial ocorreu perante a Vara do Trabalho de Sorocaba, sob a jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, mas, ato contínuo, alegou o autor haver laborado também na cidade de Osasco (sob a competência do TRT da 2ª Região[8]), de modo que postulou a remessa dos autos a esta última. Admitindo-se que o caso comportava, de fato, dupla competência, é inequívoco que o autor tentou utilizar a regra do foro de eleição, de forma nitidamente abusiva - o denominado "*forum shopping*".

A questão central, portanto, é compreender que, embora esteja o Judiciário atento e sensível às particularidades e às especiais condições de cada caso, podendo e devendo trazer para a lógica da decisão, antes do aspecto geográfico, a garantia de acesso à Justiça, deve de igual modo estar em alerta para coibir abusos e burlas nas regras de competência. São posturas que não se apresentam reciprocamente excludentes.

[8]"CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. MODIFICAÇÃO DO FORO REQUERIDA PELO RECLAMANTE, COM AQUIESCÊNCIA DA RECLAMADA. AUSÊNCIA DE OPOSIÇÃO DE EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA. INADMISSIBILIDADE. É incabível a modificação da competência territorial, ainda que com a aquiescência expressa das partes, ante a não oposição da exceção de incompetência em momento oportuno. Opera-se a preclusão consumativa para o reclamante, com a eleição do foro para o ajuizamento da ação, e a preclusão lógica e temporal para a reclamada, ante o decurso do prazo para oposição de exceção. Trata-se de critério objetivo de perpetuação da jurisdição (art. 43 do CPC), que decorre do postulado do juiz natural (art. 5º, LIII, da CF), visto que não se admite a transação processual prevista no art. 190 do CPC no processo do trabalho (art. 2º, II, da IN/TST 39/2015). No caso, o reclamante ajuizou reclamação trabalhista, que foi distribuída à 1ª Vara do Trabalho de Sorocaba, sem oposição de exceção de incompetência pela reclamada. Subsequentemente, o reclamante postulou o deslocamento da competência para o foro de Osasco, sob o argumento de ter também lá laborado, com o que concordou a reclamada. Sobreveio, então, o conflito negativo de competência, fundado na prevenção do Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Sorocaba. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por maioria, acolheu o conflito negativo para declarar que a competência para apreciar e julgar a ação é do Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Sorocaba, suscitado, para onde deverão ser remetidos os autos da ação trabalhista. Vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Maria Helena Mallmann, Delaíde Miranda Arantes e Renato de Lacerda Paiva" (TST CC 1000129-26.2020.5.02.0383, SBDIII, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 15.12.2020).

No aspecto, interessante ressaltar que os precedentes[9] que levaram à edição da Orientação Jurisprudencial n. 149 pela 2ª Subseção de Dissídios Individuais do TST, e que sedimentaram o entendimento sobre a impossibilidade de reconhecimento de ofício da incompetência relativa pelo magistrado trabalhista, trouxeram como principal fundamento a disposição do CPC[10] acerca da ocorrência inequívoca da prorrogação de competência ante a ausência de oposição de sua pertinente exceção.

E, em que pese o fato de as discussões tomarem maior repercussão hodiernamente, é relevante notar que, na contramão do TST, na mesma época da edição de sua OJ n. 149 pela 2ª SDI (ano de 2008), o STF já havia reconhecido que a distribuição aleatória da causa, sem nenhum critério, leva à nulidade, na medida em que consubstancia evidente ofensa ao princípio do juiz natural:

> PROCESSO. DISTRIBUIÇÃO. DIRECIONAMENTO INJUSTIFICADO DA CAUSA A DETERMINADO JUÍZO. ATO NÃO ALEATÓRIO. OFENSA AOS PRINCÍPIOS DO JUIZ NATURAL E DA DISTRIBUIÇÃO LIVRE, QUE ASSEGURAM A IMPARCIALIDADE DO JUIZ E INTEGRAM O JUSTO PROCESSO DA LEI. NULIDADE PROCESSUAL ABSOLUTA. DESNECESSIDADE DE INDAGAÇÃO DE PREJUÍZO. [...] APLICAÇÃO DO ART. 5º, XXXVII E LIV, DA CF. Distribuição injustificada de causa a determinado juízo ofende o justo processo da lei (*due process of law*) e, como tal, constitui nulidade processual absoluta. (AI 548.203 ED, Rel. Min. Cezar Peluso, j. 12.2.2008, 2ª T, DJE de 7.3.2008).

Nesse sentido, é certo que a ausência de regra possibilitando ao magistrado trabalhista a declaração de ofício da incompetência não decorre de silêncio eloquente utilizado pela norma celetista para o fim de proteger a parte autora, mas evidente omissão legislativa, que pode

[9]Conflitos de Competência 1689946-82.2006.5.00.0000, Rel. Min. Emmanoel Pereira, pub. 29.6.2007, decisão unânime; 3065200-10.2002.5.00.0000, Rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, pub. 22.11.2002, decisão unânime; 1689856-74.2006.5.00.0000, Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, pub. 26.5.2006, decisão unânime; 1689926-91.2006.5.00.0000, Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, pub. 26.5.2006, decisão unânime; 1882356-36.2007.5.00.0000, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, pub. 20.6.2008, decisão unânime; 1689916-47.2006.5.00.0000, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, pub. 9.6.2006, decisão unânime; 1689906-03.2006.5.00.0000, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, pub. 9.6.2006, decisão unânime; 1689886-12.2006.5.00.0000, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, pub. 9.6.2006, decisão unânime; 1757346-16.2006.5.00.0000, Rel. Min. Gelson de Azevedo, pub. 23.3.2007, decisão unânime; 1689866-21.2006.5.00.0000, Rel. Min. Gelson de Azevedo, pub. 1º.9.2006, decisão unânime.

[10]Art. 114 do CPC de 1973, com correspondência ao atual art. 65 do CPC de 2015.

ser sanada a partir da perspectiva do art. 769 da CLT, diante do caso concreto, nos termos da redação do § 5º do art. 63 do CPC, permitindo ao magistrado trabalhista, portanto, utilizar a prerrogativa de reconhecer, de ofício, a incompetência territorial.

Para bem ilustrar a lógica de aplicação da regra no âmbito do processo do trabalho, salienta-se que a admissão de prosseguimento de demanda em local completamente deslocado de sua competência originária e fora das situações legais previstas tem o potencial de promover o indevido aumento do custo e do tempo do processo, como, por exemplo, pela necessidade de emissão de cartas precatórias para os procedimentos instrutórios, o que será assumido integralmente pelos cofres públicos - fato que impacta negativamente nas contas públicas -, e demandando maior tempo de tramitação, ferindo o princípio da economia processual. Da mesma forma, como advertiu Solano Camargo, pode tal prática representar a uma das partes verdadeira injustiça material ao lhe impor gastos ou inconvenientes desnecessários ao seu direito de exercer o contraditório e a ampla defesa (CAMARGO, 2015, p. 80).

Tal circunstância pode, ademais, gerar uma dificuldade na colheita da prova oral, com a participação das testemunhas nos mais variados locais. Ainda que a tecnologia esteja a prestar hoje um relevante serviço e a auxiliar a participação em audiências que outrora demandariam sempre a expedição de carta precatória, há ainda quem creia, como nós, que a colheita presencial tem, em muito, qualidade superior a amparar, depois, a formação do convencimento.

4 CONCLUSÕES

Muito além de uma mera divagação exclusivamente acadêmica, a observância da nova regra em apreço é medida que se impõe.

Diversamente de uma concepção kafkiana[11], não se está a prestigiar uma regra processual em detrimento do direito material da parte, tampouco obter, com o decurso do tempo, o alheamento da parte à Justiça; ao contrário, é mister compreender que a justiça de uma decisão perpassa necessariamente pelo percurso inicial de todas as normas e princípios constitucionais do processo, na medida em que se garante completa lisura dos procedimentos às partes, por lhes permitir a ampla participação na luta pela sua pretensão, bem como uma maior probabilidade de

[11]Referência à obra inacabada de Franz Kafka, **O processo** (1925), a qual retrata a acusação, a prisão e todo o caminho processual absurdo e infindável enfrentado por um homem devido a um crime que supostamente cometeu, mas que não lhe é informado.

se conformar com uma decisão que não foi ao encontro do bem da vida pretendido.

À falta de uma regulamentação - como dito, um silêncio eloquente do legislador - atinente ao foro de eleição na Justiça do Trabalho, a parte autora, na tentativa de buscar um Juízo que mais lhe favoreça, pode tentar, por meio da prorrogação de competência, manter seu processo em determinado território, ajuizando-o onde melhor lhe aprouver, contando com a ausência de impugnação do reclamado que, por vezes e por desconhecimento da própria parte, não contata o profissional habilitado em tempo hábil para arguir a exceção. Todavia, em se observando as peculiaridades do caso, é certo que se tem como possível aferir se a situação é abusiva, por não guardar o foro escolhido nenhuma relação com o contrato de trabalho ou com as circunstâncias do caso concreto ou de alguma peculiaridade da parte, e, dessa forma, determinar-se, de ofício, sua remessa àquele Juízo competente.

Diante do quadro analisado, é possível depreender com segurança que a regra traz uma hipótese de competência territorial absoluta, inicialmente disposta pelo fato objetivo da localidade do Juízo onde proposta a ação, mas temperada pelas circunstâncias do caso concreto, é dizer, o elemento subjetivo da abusividade desta escolha pela parte, que deve ser perquirido individualmente.

Contudo, se diante de uma eventual colisão entre princípios (o que se admite apenas por amor ao debate, na medida em que as circunstâncias do caso concreto devem se mostrar à suficiência para a subsunção inequívoca de uma ou de outra regra, nos termos da CLT e do CPC), é certo que deve haver a incidência da lei do sopesamento[12], segundo a qual "a medida permitida de não satisfação ou de afetação de um princípio depende do grau de importância de satisfação do outro". Em suma, tal técnica não leva em consideração a antinomia (própria do conflito entre regras positivas a incidir sobre os fatos), mas os valores abraçados e estruturantes de todo o sistema jurídico, de modo a aplicá-los de forma proporcional, conjugando-se, assim, a melhor solução possível ao caso concreto.

[12]Robert Alexy (2011, p. 167) defende que o pós-positivismo, referencial jusfilosófico do Século XX e das constituições dos Estados democráticos, trouxe consigo a força normativa dos princípios, de modo a prestigiar a aplicação imediata e a observância peremptória dos direitos e garantias fundamentais. Contudo, à guisa de eventual conflito, pontua Alexy que, inicialmente, deve-se estabelecer os enunciados de precedência condicionada, isto é, a verificação de que, de um enunciado jurídico, decorre uma regra que, diante de determinadas condições, comina a consequência jurídica do princípio prevalente; dito isso, pode-se afirmar que é a circunstância do caso concreto que balizará o quanto cada um dos princípios deve ceder ao outro. Sem dúvida, não é sem críticas que tal referencial metodológico foi adotado pelo STF, a exemplo do caso acima (AI 548.023 ED, Rel. Min. Cezar Peluso), ou do RE 433.512/SP, no qual a 2ª Turma da Corte considerou prevalente, ao contrário, o princípio da celeridade processual em detrimento do princípio do juiz natural.

Neste comenos, entende-se por obrigatória a observância da nova regra processual, na medida em que se apresenta adequada e coerente com os enunciados do processo do trabalho, notadamente por validar os princípios constitucionais do juiz natural, da economia e celeridade processual, revelando-se, portanto, importante instrumento contra o abuso de direito da parte.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **DOU**, Brasília, 17 mar. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. Lei n. 14.879, de 4 de junho de 2024. Altera a Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), para estabelecer que a eleição de foro deve guardar pertinência com o domicílio das partes ou com o local da obrigação e que o ajuizamento de ação em juízo aleatório constitui prática abusiva, passível de declinação de competência de ofício. **DOU**, Brasília, 5 jun. 2024. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14879-4-junho-2024-795714-norma-pl.html. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei n. 1803/2023. **Câmara dos Deputados**, Brasília, 12 abr. 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2355765. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Jurisprudência. Súmula n. 33. **DJ**, Brasília, 29 out. 1991. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/toc.jsp?livre=%2733%27.num.&O=JT. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial da SDI-2. OJ n. 149. **DEJT**, Brasília, 3 dez. 2008. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_2/n_S6_141.htm. Acesso em: 20 set. 2024.

CAMARGO, Solano. ***Forum shopping***: modo lícito de escolha da jurisdição? 2015. 203 f. Dissertação (Mestrado em Direito Internacional e Comparado)-Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2135/tde-21122015-193317/publico/forum_shopping.pdf. Acesso em: 20 set. 2024.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**. V. 1. 22. ed. Salvador: Juspodivm, 2020.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. V. I. São Paulo: Malheiros, 2020.

DINAMARCO, Cândido Rangel; BADARÓ, Gustavo Henrique Righi Ivahy; CARRILHO LOPES, Bruno Vasconcelos. **Teoria geral do processo**. 34. ed. Salvador: Juspodivm, 2023.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. **Temas de direito processual**: quinta série. São Paulo: Saraiva, 1994.

A INCONSTITUCIONALIDADE DA REVOGAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE POR FONTES NATURAIS DE CALOR PELA PORTARIA N. 1.359/2019 DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

UNCONSTITUTIONALITY OF THE REVOCATION OF THE UNHEALTHY PAYMENT ALLOWANCE FOR NATURAL HEAT SOURCES BY ORDINANCE 1.359/2019 OF THE MINISTRY OF ECONOMY

FERREIRA, Ivan Bortolin*

Resumo: O presente artigo tem como finalidade investigar a possível inconstitucionalidade da Portaria SEPTR n. 1.359/2019 do Ministério da Economia, que revogou, em dezembro de 2019, a condição de insalubridade das atividades com presença de agente físico calor oriundo de fontes naturais, bem como o entendimento de alguns magistrados do trabalho sobre a questão. Verifica-se que a alteração prejudica diversas classes de trabalhadores que laboram expostos ao calor natural, como os trabalhadores rurais, por maioria. Para compreender as modificações, é apresentado um panorama histórico, social, jurídico e jurisprudencial acerca do tema, evidenciando a violação constitucional sob os prismas jurídicos, biológicos e sociais da referida portaria. Para a execução do objeto proposto, adota-se, como método de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, cujos dados são analisados por meio do método dedutivo. Em síntese, verifica-se que a revogação do Anexo 3 da Norma Regulamentadora 15, ocasionada pela Portaria SEPTR n. 1.359/2019, beneficia o patronato em detrimento da saúde dos

*Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pós-graduado em Direito Empresarial pela Faculdade UNIBF. Graduado em Direito pela Faculdade de Educação São Luís. Membro do Grupo de Pesquisa "A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" (GEDTRAB) da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto/USP. Contato: ivanbortolin.adv@gmail.com.

trabalhadores, especialmente aqueles pertencentes às camadas socioeconômicas mais vulneráveis, incorrendo, assim, em inconstitucionalidade.

Palavras-chave: Adicional de insalubridade. Calor por fontes naturais. Segurança do trabalho. Inconstitucionalidade. Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho.

Abstract: This article aims to investigate the possible unconstitutionality of Ordinance SEPTR 1.359/2019 of the Ministry of Economy, which revoked in December 2019 the unhealthy condition of activities with the presence of a physical agent heat from natural sources, as well as the understanding of some labor magistrates on the issue. It appears that the amendment harms several classes of workers who work exposed to natural heat, such as rural workers, for the most part. In order to understand the modifications, a historical, social, legal and jurisprudential panorama on the subject is presented, evidencing the constitutional violation on the legal, biological and social prisms of the referred ordinance. For the execution of the proposed object, it adopts, as a method of procedure, the technique of bibliographical research in published materials, whose data are analyzed through the deductive method. In summary, it appears that the revocation of Annex 3 of Regulatory Standard 15, caused by Ordinance SEPTR 1.359/2019, benefits employers to the detriment of the health of workers, especially those belonging to the most vulnerable socioeconomic groups, thus incurring in unconstitutionality.

Keywords: Unhealthy payment. Heat from natural sources. Work safety. Unconstitutionality. Regulatory Standard 15 of the Ministry of Labor.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como finalidade comprovar a inconstitucionalidade da Portaria SEPTR n. 1.359/2019 do Ministério da Economia, que decretou a impossibilidade de percepção do adicional de insalubridade em grau médio pelo agente físico calor por fontes naturais.

Isso significa que todo trabalhador que se expõe ao calor solar não tem mais direito à percepção do adicional de insalubridade. Tal portaria do Ministério da Economia, extinto Ministério do Trabalho à época (2019), afetou diretamente os trabalhadores com maior vulnerabilidade social, sendo estes os trabalhadores rurais tais como os cortadores de cana-de-açúcar, os colhedores de citrus ou café, os lavradores, e até mesmo os profissionais da construção civil.

Os referidos trabalhadores normalmente laboram sob um calor tropical de 30 ºC, em aproximadamente três estações por ano, executando tarefas pesadas, antiergonômicas e penosas, consequentemente ficando expostos a vários riscos à saúde associados ao calor solar.

Tal portaria foi decretada única e exclusivamente para benefício patronal, uma vez que não há nenhuma razão jurídica, científica, técnica ou biológica para que, em um passe de mágica, o adicional de insalubridade por calor solar tenha deixado de ser nocivo para os trabalhadores.

Conforme declinado, os únicos beneficiários da referida portaria foram os grandes latifundiários, base do governo à época, juntamente com as grandes indústrias rurais multinacionais, que pressionaram o governo para que houvesse cortes de direitos trabalhistas para o empresariado ter um "fôlego" e investir mais no país.

Essa política neoliberal vem assolando o Brasil desde a "Reforma Trabalhista", Lei n. 13.467/2017, a qual extirpou vários direitos trabalhistas, principalmente os dos trabalhadores vulneráveis socialmente.

O objetivo do presente artigo é comprovar que a referida portaria não compactua com os ordenamentos jurídicos brasileiro e internacional. Serão exploradas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, leis ordinárias, convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, por óbvio, a Constituição Federal de 1988 (CF/1988).

Além de evidenciar a inconstitucionalidade da Portaria SEPTR n. 1.359/2019, serão suscitados pontos de resolução da controvérsia, citando-se direitos fundamentais não regulamentados por lei ordinária, e até mesmo uma possível revogação da referida portaria.

2 REFERÊNCIAS LEGAIS ACERCA DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE POR FONTES NATURAIS DE CALOR

O Anexo 3 da Norma Regulamentadora 15 - Atividades e Operações Insalubres (NR-15), da Portaria n. 3.214 /1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, até 8 de dezembro de 2019 normatizava as definições de configuração para a percepção do adicional de insalubridade por calor por fontes naturais e artificiais.

Cumpre salientar que a definição legal do adicional de insalubridade pode ser extraída dos arts. 189 e 192 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), oportunidade em que a norma legal o divide em três graus, mínimo, médio e máximo, assegurando a percepção de adicionais, respectivamente, de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo vigente da região.

Conforme versa a referida norma regulamentadora, o adicional de insalubridade por calor se dá em grau médio (20% do salário-mínimo), sendo que o obreiro que fizer a percepção do referido adicional terá como acréscimo salarial cerca de R$ 260,00, na cotação do salário-mínimo de 2023 (R$ 1.302,00)[1].

Os critérios de apuração de configuração de calor pela NR-15 eram fixados em sua redação original por uma tabela, ilustrada como **Quadro 1**, que avaliava a rotina de labor e a exigência fisiológica do trabalho realizado, as quais eram consideradas atividades leves, moderadas ou pesadas, e fixadas conforme o **Quadro 3**[2].

Sendo assim, cabia ao perito técnico nomeado realizar a medição do *stress* térmico do local de trabalho por meio de um termômetro de globo, devidamente calibrado, o qual daria o resultado em um valor de Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG). Crível frisar que, grosso modo, para a configuração de calor por fontes naturais eram adotados os seguintes moldes: se a atividade fosse pesada, o nível de IBUTG deveria ultrapassar 25 °C; se a atividade fosse moderada, o nível de IBUTG deveria ultrapassar 26,7 ºC, e se a atividade fosse leve, esta deveria ser enquadrada como insalubre se o nível de IBUTG ultrapassasse 30 °C.

É necessário deixar claro que o calor solar e as radiações não ionizantes, apesar de serem gerados pelo sol, na NR-15 são tratados por diplomas diferentes, uma vez que o calor é abordado no Anexo 3, e as radiações não ionizantes no Anexo 7.

As radiações não ionizantes, como as ultravioletas, são radiações solares que, em contato com a pele do trabalhador, podem gerar diversos danos, tais como insolações, desidratação e mutações que podem dar início ao câncer de pele, doença muito comum em trabalhadores rurais.

In casu, para evitar o contato das radiações solares com a pele dos trabalhadores, existem diversos tipos de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), sendo eles: toca árabe, chapéu, camisa manga longa, manguitos, calças, creme solar, óculos, entre vários outros equipamentos com a finalidade de proteger a derme dos obreiros das radiações solares.

Apesar do risco acentuado acima citado, as radiações não ionizantes deixaram de ser insalubres após a Orientação Jurisprudencial

[1]Para maiores informações: BRASIL. Ministério da Previdência. Novo salário-mínimo 2023: veja como registrar o reajuste no eSocial Doméstico. **Notícias eSocial**, Brasília, 4 fev. 2022. Disponível em: https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/novo-salario-minimo-2023-veja-como-registrar-o--reajuste-no-esocial-domestico. Acesso em: 17 jan. 2025.

[2]Para maiores informações: BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora 15, de 6 de julho de 1978 - Atividades e Operações Insalubres. **LegisWeb**, Limeira, 2023. Disponível em: https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=248616. Acesso em: 24 maio 2025.

(OJ) n. 173 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual prevê:

> [...] I - Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR-15 da Portaria n. 3.214/78 do MTE).
> II - Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria n. 3.214/78 do MTE. (BRASIL, 2012).

Ou seja, após a OJ, as radiações não ionizantes deixaram de ser consideradas insalubres, mantendo-se apenas o adicional para a exposição ao calor solar.

A referida OJ, que tratava tanto do adicional de insalubridade por calor quanto por radiação não ionizante, foi publicada pelo TST em 27.9.2012, tendo perdurado sua aplicação até a data da publicação da Portaria SEPTR n. 1.359, de 9 de dezembro de 2019. Após essa portaria, tal entendimento sedimentado pelo TST foi por água abaixo, como se, de um dia para o outro, o calor por fontes naturais deixasse de ser insalubre.

Noutro giro, não menos importante, cita-se o art. 200 da CLT, o qual reza no seguinte sentido:

> [...] Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:
> [...]
> V - **proteção contra insolação, calor**, frio, umidade e ventos, **sobretudo no trabalho a céu aberto**, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento e profilaxia de endemias; [...] (BRASIL, 1943) (grifo nosso).

Ato contínuo, o Brasil também é signatário das Convenções 148 e 155 da OIT, as quais preveem que os critérios e os limites de exposição devem ser fixados com a devida observância de qualquer aumento de riscos, inclusive se resultantes da exposição de um ou mais agentes nocivos no local do trabalho, e que, para fins de remuneração, devem ser levados em consideração os riscos inerentes à saúde do obreiro, que são reflexos da exposição simultânea aos diversos agentes nocivos. *Vide* que as referidas convenções ostentam *status* de normas supralegais no

ordenamento jurídico brasileiro, sobrepondo a CLT e as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)[3].

A referida portaria certamente prejudicou diversos trabalhadores rurais, que em sua maioria atuam em atividades pesadas expostas ao calor solar, estando à deriva de diversos danos à sua saúde física e mental, sem receber o respectivo adicional como contraprestação[4].

Por conseguinte, fica evidenciado que a Portaria SEPTR n. 1.359/2019 fere o ordenamento jurídico brasileiro, restando cristalino que ela possui um viés puramente político e ideológico, representando a ideologia do governo à época.

Cabe salientar que o direito, por sua essência, não deve beneficiar ideologias políticas e muito menos desprezar normas constitucionais, supralegais e legais em favor de classes políticas e castas sociais, devendo haver respeito à autonomia dos três Poderes e a soberania de um Estado Democrático de Direito.

3 ASPECTOS BIOLÓGICOS: riscos à saúde e higiene ocupacional pelo calor solar

Sob uma perspectiva técnica, há de se trazer ao debate a notável apresentação de Wallace Orlovicin Cassiano Teixeira, advogado, perito e pós-graduado em Engenharia de Segurança do Trabalho, no XIV Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural, em novembro de 2009, realizado em São José dos Campos/SP, onde dividiu aprendizados com Marina Silva (senadora, à época), Guilherme Guimarães Feliciano (juiz da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté, à época) e Lorival Ferreira dos Santos (desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região).

Na referida apresentação, houve o enfoque na exposição excessiva ao calor por fontes naturais e radiações solares no trabalho rural. De acordo com o especialista, existe um equilíbrio entre o limite de exposição solar e a modalidade do regime de labor, que devem ser equitativos para resguardar a saúde do trabalhador e a qualidade do trabalho.

Conforme o exposto, o labor em exposição ao sol pode gerar fadiga, erros de percepção, diminuição de rendimento e até perturbações

[3]FERREIRA, Ivan Bortolin. A inconstitucionalidade da vedação da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Revista Trabalhista: Direito e Processo**, São Paulo, v. 1, n. 63, p. 73-87, mar. 2021.

[4]FERREIRA, Ivan Bortolin; GOMES, João Raul Penariol Fernandes. As condições labor-ambientais do trabalhador rural no século XXI: reflexos de uma decadência institucional. *In*: BUGALHO, Andréia Chiquini *et al*. (Coord.). **Direito rural do trabalho para o século XXI**: interfaces e conexões com os direitos ambiental e agrário. V. 1. Londrina: Thoth, 2023.

psicológicas, e todos esses quadros podem gerar exaustão, desidratação e baixa pressão arterial.

O *expert* também trouxe à tona os riscos gerados pelas radiações solares, as quais são responsáveis por surgimento de eritemas, redução das defesas imunológicas, formação de cataratas, envelhecimento prematuro, e até mesmo o já citado câncer de pele. Inclusive, o perito teve o zelo de citar que 80% dos casos de câncer de pele têm origem laboral.

Em relação a essa temática, vale citar os dados apresentados por Maria Aparecida de Moraes Silva (2008):

> Vale a pena ressaltar que no estado de São Paulo ocorreram o maior número de óbitos (72), o maior número de incapacidades permanentes (mais de 400) e o maior número de ocorrências, segundo as categorias do INSS, no período de 1999 a 2006. Segundo essa mesma fonte de dados, no período de 2002 a 2006 foram concedidos 32.208 auxílios-doença previdenciários, 216 aposentadorias por invalidez, 7.028 auxílios-doença acidentários, 7 aposentadorias por invalidez acidentária, 38 pensões por morte acidentária e 15 auxílios-acidente.

Conforme elucidado, o labor em exposição ao sol não deve mais ser ignorado pelas autoridades públicas, uma vez que essa "vista grossa" que o governo faz ao patronato irá acarretar diversas despesas para a própria saúde pública, para a previdência social, e refletirá nas relações sociais do país.

É certo que o "pedágio" pago pelo empregador a título de adicional de insalubridade restituirá de forma completamente insuficiente os danos causados pelo agente insalubre à saúde do obreiro. Tal adicional salarial tem natureza compensatória, uma vez que deve ser usado para eventuais tratamentos médicos, terapêuticos e cuidados preventivos.

A monetização da saúde, termo usado para trabalhadores que se expõem aos agentes nocivos à sua saúde, ou à sua vida, em troca de adicional salarial de natureza compensatória, foi criado na Revolução Industrial, marco da passagem do feudalismo para o capitalismo, e início da problemática das relações trabalhistas (FERREIRA, 2021).

A definição de adicional de insalubridade pode ser extraída do art. 189 da CLT, o qual reza no seguinte sentido:

> [...] 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. (BRASIL, 1943).

Nesses termos, conforme evidenciado pela apresentação de um engenheiro de segurança do trabalho, de fato existem riscos atinentes à saúde dos trabalhadores que se expõem ao calor solar e aos efeitos das radiações solares. Tal análise é científica, e não política!

Não seriam necessários estudos mais aprofundados sobre os danos causados pelas fontes naturais de calor, uma vez que qualquer indivíduo em sã consciência sabe dos malefícios trazidos pelos agentes físicos calor e radiações não ionizantes. Além disso, existem várias campanhas de conscientização contra o câncer de pele e doenças advindas das radiações solares.

Há cerca de vinte anos, o apresentador de televisão, jornalista, ator, escritor, cineasta e poeta Pedro Bial (2003) criou um poema intitulado "Filtro Solar", no qual cita:

> Nunca deixem de usar filtro solar,
> se eu pudesse dar só uma dica sobre o futuro,
> seria esta: usem o filtro solar!
> Os benefícios a longo prazo do uso de filtro solar estão
> provados e comprovados pela ciência.

O fato é que o Poder Executivo tem plena consciência de toda nocividade dos efeitos do calor e das radiações solares; no entanto, para cumprir o escopo de um projeto neoliberal e para incentivar o empresariado, tem aplicado essa política inconstitucional de cortes de direitos trabalhistas, deixando a política falar mais alto que a ciência, como ocorreu na pandemia da Covid-19.

4 ASPECTOS SOCIAIS TRABALHISTAS E A ROMANTIZAÇÃO DO "AGRO" NO BRASIL

Nas últimas décadas, muito se ouve falar que o Brasil é o país do "agro", sendo um dos maiores produtores e agroexportadores de alimentos do mundo. Com suas dimensões continentais e solo de qualidade, o país consegue ostentar as mais variadas culturas, tendo o agronegócio perdurado em todo o seu território, por vários séculos.

Cabe ressaltar que para cada cultura existe uma mão de obra, fato que muitas vezes é tratado como irrelevante, uma vez que se ressalta apenas a qualidade da terra e da geografia do país, passando

despercebidos os aspectos relacionados ao trabalho humano em si, como o manejo e os traços de cada cultura.

O governo federal de 2018 a 2022 foi marcado pelo estímulo ao setor do agronegócio, principalmente voltado às *commodities,* visando a exportação em massa.

Tais estímulos foram marcados por "ajustes" nas relações trabalhistas, liberação do uso de agrotóxicos proibidos em outros países, desmatamento na Amazônia e até mesmo pela fomentação de conflitos relacionados a terras indígenas, quilombolas ou ocupadas por assentamentos do Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra (MST) e outros movimentos sociais rurais.

Cabe citar, inclusive, que a maioria dos alimentos que chegam à nossa mesa tem origem em tais terras (produtores familiares e assentamentos), pois, como já foi mencionado, os grandes produtores rurais visam apenas à mais lucrativa exportação de *commodities*.

Nesse diapasão, até a **Rede Globo de Televisão**, juntamente com o governo federal, aderiu à campanha do "agro", criando a campanha publicitária "Agro é *Tech*, Agro é Pop, Agro é Tudo" [5].

De acordo com a revista **Exame**, de agosto de 2022, o agro é responsável por 27% do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil[6]. Para o cenário econômico brasileiro, sem dúvidas, o agronegócio é indispensável, principalmente na produção alimentícia. No entanto, esse romance com o "agro" não deve ofuscar os fenômenos sociais, sustentáveis, ecológicos e trabalhistas advindos dessa política econômica adotada pelo governo federal.

Primeiramente, é necessário trazer à tona que o Brasil foi um país latifundiário por mais de trezentos anos, em um contexto de centralização de terras e escravidão.

Partindo para um panorama mais atual acerca das relações agrícolas, estas foram marcadas pela introdução da mecanização, a qual se deu na virada do Século XX para o Século XXI, visando especialmente o aumento da produção e também o corte de despesas trabalhistas. O referido fenômeno gerou grande êxodo rural e crise de desemprego, principalmente aos trabalhadores rurais braçais, que são os mais afetados pela revogação do adicional de insalubridade por fontes naturais de calor.

---

[5]ENTENDA a campanha "Agro é *Tech*, Agro é Pop, Agro é Tudo". **G1**, Rio de Janeiro, 3 out. 2016. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/agronegocios/video/entenda-a-campanha-agro--e-tech-agro-e-pop-agro-e-tudo-5343997.ghtml. Acesso em: 20 jan. 2025.

[6]AGRO gera 27% do PIB e é setor seguro e promissor para quem quer investir; veja oportunidades. **Exame**, São Paulo, 1º ago. 2022. Disponível em: https://exame.com/agro/agro-gera-27-das-riquezas-do-brasil-e-e-setor-seguro-e-promissor-para-quem-quer-investir-veja-oportunidades/. Acesso em: 20 jan. 2025.

Outro fenômeno econômico-social muito recorrente, principalmente no Estado de São Paulo, é a incorporação das empresas familiares por grandes empresas multinacionais, cabendo citar como exemplo o caso da Raízen Energia S.A., companhia sucroalcooleira do grupo Shell e Cosan, que em menos de uma década incorporou vários grupos familiares do interior do Estado, tais como: Usina Zanin, de Araraquara/SP; Usina da Serra, de Ibaté/SP; Usina Bonfim, de Guariba/SP; Usina Santa Cândida, de Bocaina/SP; Usina Paraíso, de Brotas/SP; Usina da Barra, de Barra Bonita/SP; Usina Diamante, de Jaú/SP; Usina Costa Pinto, de Piracicaba/SP, entre inúmeras outras. Atualmente todas essas usinas fazem parte do grupo Raízen, e a maioria da produção do grupo é voltada para a exportação.

Não menos importante, é necessário citar a vulnerabilidade social dos trabalhadores rurais, os quais muitas vezes são migrantes, com pouca instrução familiar e escolar, geralmente vindos do Norte ou Nordeste do país buscando oportunidades de trabalho nas lavouras do Sudeste.

No entanto, nem sempre encontram essas boas oportunidades, uma vez que os direitos trabalhistas, principalmente dos trabalhadores rurais, vêm sendo cada vez mais restringidos, tanto pelo Poder Legislativo quanto pelo Executivo, e até mesmo pelo próprio Judiciário.

Inclusive, cabe citar as incontáveis denúncias de casos de trabalhos análogos à escravidão, cada vez mais frequentes em todo o Brasil, tendo o Ministério Público do Trabalho (MPT) uma louvável atuação nos resgates e na prática jurídica em si.

Por fim, é necessário mencionar os fenômenos ambientais trazidos pelo "agro", como o desmatamento, a poluição dos lençóis freáticos, a contaminação do solo por agrotóxicos, a extinção da flora e da fauna e o temido aquecimento global.

Nesses termos, apesar de o agronegócio ser o carro-chefe da economia brasileira, ele não pode ser romantizado, uma vez que os reflexos nos cenários sociais e trabalhistas não são os melhores, visto que existe um abismo entre a parte econômica e a parte social e ambiental.

A não concessão do adicional de insalubridade por fontes naturais de calor pela Portaria SEPTR n. 1.359/2019 é só mais um de vários retrocessos trabalhistas ocorridos nos últimos anos, impactando ainda mais o trabalhador rural, trazendo mais vulnerabilidade social e mostrando cada vez mais que os interesses políticos das classes dominantes se sobrepõem à lei, quando conveniente.

Como podemos observar, o "agro" não é tão "pop" assim, pois a referida expressão tem significado literal de "popular/popularidade", e claramente o atual modelo econômico adotado carece absurdamente de viés popular.

5 ASPECTOS JURÍDICOS E A INCOMPATIBILIDADE DA PORTARIA COM O ARCABOUÇO LEGAL BRASILEIRO

A Carta Magna de 1988 foi pioneira ao resguardar os direitos sociais e fundamentais, os quais envolvem, sobretudo, a saúde e a higidez física do trabalhador.

Basta analisar os ditames do art. 7º, incisos XXII e XXXIII, e do art. 225, que respectivamente versam sobre: a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, a percepção de adicionais de remuneração para as atividades insalubres, e o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Como já demonstrado, o adicional de insalubridade é previsto nos arts. 189 e 192 da CLT, tendo sua regulamentação trazida na NR-15 do MTE.

Após a Portaria SEPTR n. 1.359/2019, passaram a ser detentores do adicional de insalubridade por calor apenas os trabalhadores que laboram expostos a fontes artificiais de calor, trazendo à baila uma grande discussão acerca da discriminação de trabalhadores expostos a idênticos riscos, evidenciando clara violação ao art. 5º e ao 7º, incisos XXX e XXXII, da Carta Maior, que cita, entre seus objetivos:

> [...]
> XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
> [...]
> XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; [...] (BRASIL, 1988).

Não seria redundante o questionamento acerca da diferença entre quem sofre com os efeitos do agente físico calor por fontes artificiais e quem sofre com os efeitos do agente físico calor por fontes naturais?

O que se percebe é uma violação explícita aos arts. 5º e 7º, incisos XXX e XXXII, da CF/1988.

As draconianas e incoerentes modificações da citada Portaria, sob a pueril justificativa de desburocratização, ofendem totalmente o ordenamento jurídico brasileiro, a começar pela Carta Magna, que em seu art. 7º, inciso XXII, assegura a todos os trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Inclusive, há flagrante violação dos princípios da isonomia, razoabilidade e proporcionalidade.

Há de se ressaltar que não apenas a Constituição resguarda tais direitos; a própria CLT aponta, no art. 200, que as normas regulamentadoras devem versar sobre a proteção contra o calor, "sobretudo na hipótese de labor a céu aberto" (justamente aquele que foi, arbitrária e ilicitamente, excluído do campo de definição da insalubridade pela Portaria n. 1.359/2019).

Citamos também o art. 157, em sua forma mais pura: "Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho" (BRASIL, 1943).

Somado a isso, é necessário mencionar que a Portaria SEPTR n. 1.359/2019 passou por cima do art. 60 da CLT, o qual prevê:

> [...] Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo 'Da Segurança e da Medicina do Trabalho', ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. (BRASIL, 1943).

Ora, as prorrogações incluídas na nova portaria não foram acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. A temática vem até mesmo sendo discutida pelo MPT da 10ª Região em uma ação civil pública.

Por último, e não menos importante, cabe salientar a relevância das convenções da OIT, que ostentam *status* de normas supralegais.

A Convenção 155 da OIT versa sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente laboral, observando os aspectos remuneratórios e levando em consideração os riscos inerentes à saúde do obreiro, que são reflexos da exposição simultânea aos diversos agentes nocivos, como é observado no art. 11, item "b", da referida convenção (FERREIRA, 2021).

Conforme examinado, a Portaria SEPTR n. 1.359/2019 violou todas as normas possíveis, sendo elas constitucionais, supralegais, legais e jurisprudenciais que resguardam a saúde e a higiene ocupacional.

Ou seja, o ordenamento jurídico brasileiro não deve admitir a inserção da referida portaria como meio de beneficiar as classes dominantes que façam parte do governo.

É cristalino que essa foi uma manobra do Executivo, de cunho puramente político, arraigada a interesses econômicos, com desrespeito à ciência e retrocesso social.

6 O "SILÊNCIO" LEGISLATIVO ACERCA DO ADICIONAL DE PENOSIDADE E SUA SEMELHANÇA COM O LABOR INSALUBRE PELO AGENTE FÍSICO CALOR POR FONTES NATURAIS

O adicional de penosidade, apesar de ser um direito fundamental constitucional, assegurado no art. 7º, XXIII, não possui regulamentação, ou seja, a percepção do referido adicional tem uma lacuna jurídica que impossibilita, por exemplo, aos próprios trabalhadores rurais, que exercem trabalho pesado, o seu recebimento.

Cabe frisar que o adicional de penosidade não é a mesma coisa que o adicional de insalubridade por calor por fontes naturais, mas ambos possuem semelhanças.

Podemos citar que o labor insalubre por fontes naturais de calor é penoso, dada a natureza da atividade, mas não se deve alegar que o labor penoso é insalubre por fontes naturais de calor, uma vez que o labor pode ser penoso sem a presença do calor natural, tal como a atividade dos lombadores, dos trabalhadores de linha de produção e dos pedreiros, que podem exercer suas atividades na ausência do calor solar.

Em sua maioria, as atividades penosas se caracterizam pelo maior grau de repetição das tarefas, uso intenso da força física e desgaste físico e psicológico. Frise-se que o labor penoso é caracterizado, na maioria das vezes, pelas funções remuneradas por produção, que tenham metas de produtividade, como o corte de cana-de-açúcar, a colheita de citrus, entre outros.

Por que não regularizar o adicional de penosidade em um momento tão delicado para os trabalhadores rurais? Pois, no momento, tais trabalhadores não recebem nenhum outro adicional, uma vez que a Portaria SEPTR n. 1.359/2019 excluiu a possibilidade da percepção por insalubridade por calor por fontes naturais.

Cumpre expor que o trabalho rural, além de insalubre, é penoso, no sentido de haver pressão psicológica, desgaste físico e mental, bem como outras particularidades, como o labor em lugares ermos e a ausência de condições de segurança e higiene ocupacional.

O adicional de penosidade não foi instituído na CF/1988, e sim na Lei n. 3.807, de 26 de agosto de 1960, a qual instituía a aposentadoria especial para trabalhos penosos.

Ou seja, o referido adicional foi incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro na década de 1960, muito antes da Constituição Federal de 1988, razão pela qual deveria, no mínimo, haver uma regulamentação, pois claramente se distingue juridicamente dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Porém, mesmo após 33 anos dessa lacuna jurídica, existem várias correntes de pensamento sobre o adicional supracitado e sua aplicação na Justiça do Trabalho, nenhuma tendo sido pacificada jurisprudencialmente.

Por óbvio, é o trabalhador que fica mais uma vez prejudicado, dado o silêncio do legislador e a força patronal contra sua regulamentação.

7 ATUAL JURISPRUDÊNCIA E ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Atualmente, a jurisprudência dos Tribunais Regionais não firmou entendimento acerca da aplicabilidade da Portaria SEPTR n. 1.359/2019, havendo das mais variadas correntes, seja pela aplicação de sua inconstitucionalidade, seja pela aplicação da portaria, mas respeitando a irretroatividade das normas, ou pela aplicação imediata da referida portaria.

Vejamos o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, o qual entende que a aplicação da norma deve se dar apenas após a alteração da portaria, zelando pelo princípio constitucional do direito adquirido:

> ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DEVIDO. TRABALHADOR RURAL. LABOR A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO A CALOR. EXEGESE DA OJ N. 173 DA SBDI-I DO C. TST E DA SÚMULA N. 88 DO TRT-15. INAPLICÁVEL, AO CASO, A PORTARIA N. 1.359/2019 DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. A alteração promovida pela Portaria n. 1.359/2019 do Ministério da Economia não se aplica ao presente caso, pois sua vigência se iniciou após a extinção do contrato de trabalho do autor. Assim, comprovada a exposição do trabalhador rural ao calor excessivo, é devido o pagamento do adicional de insalubridade, conforme entendimento firmado no item II da OJ n. 173 da SBDI-I do C. TST e na Súmula n. 88 deste E. TRT. Nego provimento. (TRT-15, ROT 0010381-71.2018.5.15.0106, Relator Paulo Augusto Ferreira, 1ª Câmara, data da publicação 11.11.2021).

No entanto, existem Tribunais que sequer estão respeitando a tese de direito adquirido ou irretroatividade das normas, consubstanciada no art. 5º, XXXVI, da CF/1988 e art. 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (LINDB), como é o caso do TRT da 3ª Região, Estado de Minas Gerais, em que o autor fora contratado antes da alteração da Portaria n. 1.359/2019, especificamente em 24.10.2018, e mesmo assim o pretório decidiu pela improcedência da percepção do adicional, aplicando a validade da Portaria SEPTR n. 1.359/2019:

> ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE FÍSICO CALOR. TRABALHO A CÉU ABERTO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O adicional de insalubridade, pela exposição ao calor, rege-se pelo Anexo n. 3 da NR-15, que dispõe sobre os critérios para o reconhecimento do trabalho prejudicial à saúde. A NR-15 não prevê insalubridade pelo calor em trabalho a céu aberto, restringindo-o às fontes artificiais de calor. Em outras palavras, o calor solar não é fonte de insalubridade, segundo a regulamentação do Ministério do Trabalho. Nesse sentido, o item I da OJ n. 173 da SDI-1 do c. Tribunal Superior do Trabalho e a Portaria n. 1.359/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que alterou o Anexo n. 3 - Limites de Tolerância para Exposição ao Calor - da NR-15. (TRT-3, RO 0011574-10.2019.5.03.0078, Relator Ricardo Antonio Mohallem, data de julgamento 2.12.2020, 9ª Turma, data de publicação 3.12.2020).

Com toda certeza, a jurisprudência sobre o tema ainda "flutua", de modo que as turmas dos TRTs não o uniformizaram, dada sua atualidade. Cabe citar que o TST ainda não sedimentou um entendimento em relação à controvérsia.

Ainda que a existência da portaria inviabilize a percepção do adicional de insalubridade por calor por fontes naturais, alguns magistrados remam contra a maré neoliberal e formam sua convicção utilizando a totalidade do arcabouço legal brasileiro, havendo decisões nas quais são citados a Constituição Federal, as convenções da OIT, os princípios do direito do trabalho, e até mesmo aspectos pedagógicos, como é o caso da sentença prolatada por Luis Augusto Fortuna, Juiz do Trabalho da 15ª Região, nos autos n. 0011275-13.2019.5.15.0106:

> [...] Em resumo, hoje em dia, mesmo em contraposição à postura adotada pela Orientação Jurisprudencial n. 173 da SDI-I do TST, deve-se conceder ao trabalhador rural que corta cana-de-açúcar o adicional de insalubridade previsto no inciso XXIII do artigo 7º da Carta

> Magna, dada sua patente e extenuante condição de laborar a céu aberto, sob a ação dos raios solares e de seu calor proporcionado, independente do efetivo fornecimento de EPIs. Trata-se, pois, de direito que deve ser visto como um elemento no contexto de uma nova postura em relação à segurança e à saúde do trabalhador, e não simplesmente como um 'pedágio'.

Para agravar ainda mais esse cenário de insegurança jurídica, o MPT da 10ª Região ingressou com a Ação Civil Pública n. 0000317-69.2020.5.10.0009, em 30 de março de 2020, requerendo a declaração de nulidade da Portaria n. 1.359/2019, bem como uma série de requerimentos de natureza administrativa cabíveis quanto à alteração de normas de segurança e higiene ocupacional.

O remédio constitucional traz em seu bojo aspectos jurídicos e científicos que desmantelam todo esse pretexto de desburocratização do governo federal. Vejamos trechos de elevada importância:

> [...] Como corolário, garantias da sociedade estabelecidas em regras procedimentais têm sido, repetida e insistentemente, atropeladas, e as alterações recentemente concluídas e em curso estão inquinadas por múltiplas nulidades formais, elencadas abaixo e a serem melhor apreciadas no decorrer desta exordial: a) ausência de análise de impacto regulatório: expressamente exigida pelo art. 5º da Lei n. 13.874/19 (Lei da Liberdade Econômica) e pelo art. 4º da Portaria n. 1.224, de 28 de dezembro de 2018 (que 'estabelece procedimentos para a elaboração e revisão de normas regulamentadoras'), a análise de impacto regulatório não foi realizada em nenhuma das alterações de normas regulamentadoras efetuadas em 2019, a exemplo da ocorrida com o Anexo 3 da NR-15, segundo confessado pela ré, ao responder a ofício encaminhado por este Órgão Ministerial (docs. 8 a 10). Nas discussões de modificações ora em andamento, como as das NRs 4 (SESMT), 5 (Cipa), 10 (eletricidade), 17 (ergonomia), 24 (condições sanitárias e de conforto) e 31 (ambiente do trabalho rural), do Anexo 14 da NR-15 (riscos biológicos) e do Anexo III da NR-12 (meios de acesso permanente a máquinas e equipamentos), igualmente, não se realizou nenhuma análise de impacto regulatório, consoante admitido pelos representantes do governo nas reuniões das quais este *Parquet* participou na qualidade de órgão observador; b) inexistência de plano de trabalho e plano de implementação: a Portaria n. 1.224/18 exige também, em seu art. 4º, que cada proposta de revisão de NR deve ser acompanhada

de plano de trabalho que contenha, obrigatoriamente, 'os pressupostos da proposta', 'os principais aspectos a serem contemplados no texto normativo', 'as etapas do trabalho' e 'o cronograma de trabalho', o que não tem sido feito. De igual modo, não têm sido elaborados planos de implementação das NRs, que são exigidos pelo art. 9º da mesma portaria; c) violação às exigências de tripartismo e de diálogo social: as discussões de normas fulcrais para a saúde e segurança de trabalhadores do país têm sido feitas de forma extremamente acelerada, com cronograma apertado, conferindo-se poucos meses para modificações simultâneas de aspectos centrais de variadas NRs, sem que haja submissão dos respectivos textos técnicos básicos a consultas públicas, nem tempo hábil para as bancadas consultarem suas bases e submeterem as propostas a análises técnicas de profissionais qualificados ou a debates minimamente consistentes e participativos. Dentre as normas alteradas, destaca-se o Anexo 3 da NR-15, recentemente modificado por intermédio da Portaria n. 1.359, de 9 de dezembro de 2019 (docs. 1 e 2), cuja nulidade - por ofensa a numerosas regras legais e supralegais - é objeto da presente ação civil pública. Tal portaria, sem nenhuma base científica, passou a estabelecer que o calor apenas pode gerar insalubridade 'em ambientes fechados ou ambientes com fonte artificial de calor'. Vale dizer, a partir dessa novel previsão - que não contou com o consenso das bancadas da CTPP, sendo arbitrada pela ré -, trabalhadores rurais (como cortadores de cana-de-açúcar) ou da construção civil sujeitos a idêntico risco físico (calor), com mesma ou maior intensidade (temperatura) que empregados de fábricas ou escritórios, não mais serão tidos, ao contrário destes últimos, como expostos à insalubridade. Além de estar inquinada por todos os vícios de natureza formal acima arrolados, a Portaria n. 1.359/19 está, irremediavelmente, maculada por transgressões frontais ao Direito Material, malferindo leis, tratados internacionais e a própria Constituição da República. Nesse sentido, cumpre sintetizar as principais ofensas perpetradas, a serem minudenciadas nos demais tópicos desta petição inicial: a) discriminação ilegítima entre trabalhadores submetidos a idênticos riscos; b) violação a regras legais, supralegais e constitucionais tutelares da saúde e segurança do trabalho: a eliminação da insalubridade gera forte impacto na organização do trabalho, desestimulando a adoção, por empregadores, de medidas para evitar ou mitigar riscos no labor - especialmente em setores como o agropecuário e da construção civil - e incrementado os perigos de acidentes e de desenvolvimento e agravamento de

doenças, em prejuízo de milhões de trabalhadores. Não bastasse isso, os empregados serão artificialmente alijados de proteções legais, a exemplo das limitações de horas extras em jornadas insalubres. As mudanças no texto original do Anexo 3 da NR-15, ademais, não só estão desprovidas de análise de impacto regulatório e embasamento científico, como atentam contra estudos nacionais e internacionais (docs. 29 a 33 e 35 a 36), nos termos dos quais, nas tarefas que demandam esforço físico (como as de grande parte dos funcionários rurais), o calor gera efeitos ainda mais graves e deletérios, pois a ele se soma a elevação da temperatura corporal decorrente das atividades; c) ofensa à jurisprudência consolidada: a nova redação do Anexo 3 da NR-15 contraria, frontalmente, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, já consolidada, por meio da OJ n. 173 da SDI-1, no sentido de que mesmo o trabalhador que labora em ambiente externo, sujeito a carga solar, tem direito ao adicional de insalubridade. Deveras, há a evidente busca de afastamento, por ato administrativo de Secretário do governo, de entendimentos solidificados em repetidas decisões do Poder Judiciário; d) vilipêndio ao direito ao adicional de insalubridade: a infundada e inválida alteração da NR-15 também tem o potencial de gerar imediatos prejuízos patrimoniais a milhões de trabalhadores atuais e futuros, que, indevidamente, serão obstados de fruir o direito ao adicional de insalubridade, assegurado pela CLT, pela Convenção n. 155 da OIT e consagrado como direito fundamental pela Constituição da República; e) risco às gestantes e aos adolescentes: a partir do momento em que ambientes que sempre foram tidos como insalubres passam, ilícita e artificiosamente, a não mais serem assim classificados, exsurge o risco de que gestantes sejam submetidas a trabalhos externos sob temperaturas altamente elevadas, com indubitáveis prejuízos à sua saúde e à dos nascituros, e preocupante aumento da possibilidade de abortos. Serão elas, assim, retiradas, tortuosamente, da órbita de proteção estabelecida a partir do julgamento da ADI n. 5938 pelo Supremo Tribunal Federal. Do mesmo modo, emergirá o risco de submissão de adolescentes a elevadas temperaturas, com sérios danos a seu desenvolvimento, ante o artificial afastamento da tutela conferida pelo art. 7º, XXXIII, da CF/88. É notório, por conseguinte, que o processo de alteração das normas regulamentadoras, do modo como tem sido conduzido, termina por acarretar imprudente afrouxamento das regras assecuratórias do equilíbrio do meio ambiente do trabalho, as quais - consoante reiteradas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) - são detentoras

> de indisponibilidade absoluta, dada sua relevância central para preservação dos mais basilares diretos fundamentais do ser humano. Impende sobrelevar que as ilicitudes materiais e procedimentais versadas acima têm sido sempre invocadas pelo MPT nas reuniões da CTPP e dos GTTs, inclusive por meio de notas técnicas e de ofício encaminhado ao Secretário do Trabalho (doc. 26). Os alertas deste Órgão Ministerial, todavia, são, solenemente, ignorados pela demandada, que, aliás, conduziu, recentemente, nos dias 10 e 11 de março de 2020 (doc. 3), reunião da CTPP voltada à análise final de revisões das Normas Regulamentadoras de números 4 (SESMT), 5 (Cipa), 17 (ergonomia), Anexo III da 12 (meios de acesso permanentes às máquinas) e 31 (ambiente de trabalho rural), cujo processo de elaboração encontra-se eivado pelos mesmos vícios formais apontados nesta peça, com especial destaque para a inexistência da análise de impacto regulatório e de planos de trabalho e de implementação. [...] (MPT, 2020).

Atualmente, a referida Ação Civil Pública está em curso, uma vez que há uma série de controvérsias acerca da competência legal da 9ª Vara do Trabalho de Brasília para julgar o deslinde. Em uma das decisões, é citado o seguinte:

> [...] Para o reconhecimento da competência material da Justiça do Trabalho, é necessário que esteja em discussão a proteção do meio ambiente laboral numa situação concreta, como o STF decidiu na Rcl 3.303-PI, intentada em face do julgamento de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra o Estado do Piauí com o objetivo de impor o cumprimento de normas de higiene, saúde e segurança do trabalho no âmbito do IML local. O mesmo raciocínio vale para o decidido pelo STF no ARE 1090128 AgR, da relatoria do Exmo. Ministro Dias Toffoli, em que a discussão envolvia questões relativas à saúde, à higiene e à segurança do trabalho em meio ambiente laboral específico: um hospital. Ora, na ação civil pública em discussão o Ministério Público do Trabalho não pretende resguardar interesses individuais homogêneos, difusos e coletivos em meio ambiente do trabalho determinado, para o que tem indiscutível legitimidade, mas afastar, genericamente, norma editada por órgão do Poder Executivo Federal. [...] (TST, 2020).

No entanto, até o julgamento do tema, surgirão muitas incertezas quanto à matéria em epígrafe, gerando grande debate entre correntes pró trabalhadores e correntes pró empregadores.

Cabe frisar que, até o TST formar um entendimento sobre o tema, os empregadores irão economizando capital e o trabalhador continuará perdendo saúde, dando início a uma série de problemáticas sociais, terminando, por fim, na violação de direitos constitucionais e implicando em decadência institucional, uma vez que a referida norma regulamentadora versa sobre a segurança e a higiene do trabalhador.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese ao discorrido, a alteração da NR-15, do Ministério da Economia, pela Portaria n. 1.359, de 9 de dezembro de 2019, sob o dissimulado pretexto de "desburocratização", acaba por violar direitos constitucionais e implicar em decadência institucional, uma vez que a referida norma regulamentadora versa sobre segurança e higiene do trabalhador, trazendo à baila a discussão sobre a insegurança jurídica que prevalece em várias temáticas na Justiça do Trabalho.

Ora, se existem todos esses diplomas legais versando sobre higiene e segurança ocupacional, por que não os cumprir?

Cabe citar que a referida portaria simplesmente foi alterada sem nenhuma fundamentação técnica ou jurídica, fomentada puramente para beneficiar o patronato e deixar o país supostamente mais atrativo sob o ponto de vista empresarial.

Nas palavras do Ministro Mauricio Godinho Delgado (2015), do Tribunal Superior do Trabalho, "A proposta de redução de custos do trabalho a partir da redução de direitos trabalhistas é absolutamente irracional e injustificável".

Os direitos trabalhistas vêm sendo alvo dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário nos últimos anos, os quais estão colecionando projetos de leis que visam extirpar direitos trabalhistas, portarias, decretadas pelo Executivo, como é o caso da SEPTR n. 1.359/2019, e até mesmo o Judiciário, que ultimamente vem legislando sob o pretexto de uniformizações jurisprudenciais e adequações legais.

Resta cristalino que a Justiça do Trabalho está sofrendo grande crise institucional por vários fatores, que, juntos, estão desmantelando vários direitos fundamentais e sociais conquistados em um país que conviveu com mais de 300 anos de regime escravocrata.

O Poder Judiciário, em vez de cumprir as leis, principalmente a Constituição Federal, em várias oportunidades está legislando da maneira que lhe convém, sumulando matérias e interpretando textos legais da maneira que é conveniente para o atual cenário político; o Poder Executivo da gestão anterior, em vez de proteger seus trabalhadores, simplesmente extinguiu o Ministério do Trabalho e Emprego e editou portarias

que beneficiaram ainda mais os empregadores, prejudicando os obreiros, e o Poder Legislativo, em vez de seguir os preceitos constitucionais, as convenções de caráter supralegais e os tratados internacionais que zelam pelo trabalhador, a cada dia apresenta novos projetos que visam extinguir mais direitos trabalhistas, sedimentando ainda mais o retrocesso social (FERREIRA; GOMES, 2023).

Esse panorama evidencia uma séria crise institucional, na qual as instituições não cumprem com seus deveres dentro de um Estado Democrático de Direito, e também não fomentam nenhuma política pública em favor do trabalhador, que paga impostos e mesmo assim convive sem ensino de qualidade, sem segurança e sem qualidade de vida para que possa sobreviver no mundo capitalista.

O cenário econômico-social pós-reforma trabalhista evidenciou que a Justiça do Trabalho, de fato, não é a "culpada" pelo revés desse cenário, pois a taxa de desemprego continua alta, os preços dos itens básicos, como alimentos, combustível e gás, não param de aumentar, e a acumulação de riqueza segue aumentando de forma avassaladora.

Tal fato nos permite dizer que a Justiça do Trabalho, na atual conjuntura, é a única política pública social eficaz, pois busca conceder ao trabalhador os direitos que foram violados pela empregadora, a qual, na maioria das vezes, tem plena ciência dos direitos do obreiro e mesmo assim resolve não os ceder. Uma vez que não é todo trabalhador que tem acesso à Justiça, e, seguindo a ótica capitalista, retratada pela busca incessante por lucro, os empregadores já ganham em cima dos empregados que deixam de buscar a Justiça para reaver seus direitos[7].

Os direitos trabalhistas são a espinha dorsal da dignidade do trabalho, e sua proteção é fundamental para garantir uma sociedade justa e igualitária, o que no Brasil segue não existindo.

REFERÊNCIAS

AGRO gera 27% do PIB e é setor seguro e promissor para quem quer investir; veja oportunidades. **Exame**, São Paulo, 1º ago. 2022. Disponível em: https://exame.com/agro/agro-gera-27-das-riquezas-do-brasil-e-e-setor-seguro-e-promissor-para-quem-quer-investir-veja-oportunidades/. Acesso em: 20 jan. 2025.

[7]FERREIRA, Ivan Bortolin; GOMES, João Raul Penariol Fernandes. A aplicação da "taxa Selic" como índice de correção monetária nos créditos trabalhistas e a exclusão dos juros moratórios. *In*: OLIVEIRA, Cláudia de Fátima; ANDRADE, Simone Tavares de; EZAIAS, Rita de Cassia (Org.). **O direito no século XXI**: novas perspectivas e adaptações frente às transformações sociais. Franca: Ribeirão Gráfica Editora, 2021, p. 121.

BIAL, Pedro. Filtro solar. *In*: PEDRO BIAL. **Filtro solar**. Rio de Janeiro: Sony Music, 2003. *Single*.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 24 maio 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 24 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência. Novo salário-mínimo 2023: veja como registrar o reajuste no eSocial Doméstico. **Notícias eSocial**, Brasília, 4 fev. 2022. Disponível em: https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/novo-salario-minimo-2023-veja-como-registrar-o-reajuste-no-esocial-domestico. Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora 15, de 6 de julho de 1978 - Atividades e Operações Insalubres. **LegisWeb**, Limeira, 2023. Disponível em: https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=248616. Acesso em: 24 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Orientação Jurisprudencial da SDI-1 n. 173. **DEJT**, Brasília, 25 set. 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_161.htm. Acesso em: 24 maio 2025.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

COSTA, Ursula. Breves comentários acerca do adicional de penosidade. **Jusbrasil**, Salvador, 2015. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/adicional-de-penosidade/150637738. Acesso em: 24 maio 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei n. 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

ENTENDA a campanha "Agro é *Tech*, Agro é Pop, Agro é Tudo". **G1**, Rio de Janeiro, 3 out. 2016. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/agronegocios/video/entenda-a-campanha-agro-e-tech-agro-e-pop-agro-e-tudo-5343997.ghtml. Acesso em: 20 jan. 2025.

FERREIRA, Ivan Bortolin. A inconstitucionalidade da vedação da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Revista Trabalhista: Direito e Processo**, São Paulo, v. 1, n. 63, p. 73-87, mar. 2021.

FERREIRA, Ivan Bortolin; GOMES, João Raul Penariol Fernandes. A aplicação da "taxa Selic" como índice de correção monetária nos créditos trabalhistas e a exclusão dos juros moratórios. *In*: OLIVEIRA, Cláudia de Fátima; ANDRADE, Simone Tavares de; EZAIAS, Rita de Cassia (Org.). **O direito no século XXI**: novas perspectivas e adaptações frente às transformações sociais. Franca: Ribeirão Gráfica Editora, 2021.

FERREIRA, Ivan Bortolin; GOMES, João Raul Penariol Fernandes. As condições labor-ambientais do trabalhador rural no século XXI: reflexos de uma decadência institucional. *In*: BUGALHO, Andréia Chiquini *et al*. (Coord.). **Direito rural do trabalho para o século XXI**: interfaces e conexões com os direitos ambiental e agrário. V. 1. Londrina: Thoth, 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MANIGLIA, Elisabete. **O trabalho rural sob a ótica do direito**: uma opção ao desemprego no Brasil. 2000. 238 f. Tese (Doutorado em Direito)-Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2000. Disponível em: http://hdl.handle.net/11449/101462. Acesso em: 3 abr. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MPT ajuíza Ação Civil Pública para proibir revisão das Normas Regulamentadoras de SST pela União. **Notícias SINAIT**, Brasília, 1º abr. 2020. Disponível em: https://www.sinait.org.br/noticia/17688/mpt-ajuiza-acao-civil-publica-para-proibir-revisao-das-normas-regulamentadoras-de-sst-pela-uniao. Acesso em: 24 maio 2025.

SILVA, Maria Aparecida de Moraes. Mortes e acidentes nas profundezas do "mar de cana" e dos laranjais paulistas. **InterfacEHS Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente**, São Paulo, v. 3, n. 2, abr./ago. 2008. Disponível em: https://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/07/art1-2008-2.pdf. Acesso em: 18 jan. 2025.

TST suspende liminar e autoriza Ministério da Economia a alterar NRs. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 1º out. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-out-01/tst-suspende-liminar-autoriza-ministerio-economia-alterar-nrs/. Acesso em: 24 maio 2025.

OS PRECEDENTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO: vinculação efetiva ou anacronismo?

PRECEDENTS IN LABOR JUSTICE: effective binding or anachronism?

CONDÉ, Joseane de Menezes*

Resumo: Desde os primórdios civilizatórios, preconizava-se o acesso à Justiça, mesmo que de forma primitiva, priorizando a dignidade da pessoa humana. Nessa perspectiva, com o avanço das comunidades, iniciaram-se em decorrência os conflitos interpartes, sendo necessário que o Estado interviesse como uma espécie de árbitro processual. Na atualidade, especificamente no Brasil, os desafios de acesso à Justiça são quase incomensuráveis, levando a adaptações teleológicas e reengenharias no campo legislativo para dirimir as desigualdades socioeconômicas. Assim, utilizando-se da revisão bibliográfica, a presente argumentação priorizou descortinar o assunto "precedentes" no sistema processual civil, com o intuito de trazer à tona as sujeições e as prerrogativas da sua utilização. Esse tema vem ganhando espaço no mundo acadêmico, buscando ascensão em meio a uma utópica *civil law* em queda livre. Portanto, é cediço que a sobrecarga do Judiciário vem preocupando os doutrinadores de modo geral, uma vez que alguns ainda idealizam o modelo positivista arcaico e alegam engessamento de decisões oriundas dos precedentes.

Palavras-chave: *Common law*. Precedentes. Vinculação.

Abstract: Since the dawn of civilization, access to Justice has been advocated, even in a primitive form, prioritizing the dignity of the human person.

*Mestranda em Direito pela Fundação Universitária Ibero-americana (FUNIBER). Pós-graduada em Direito Constitucional e Processual Civil pela IBMEC/Damásio. Pós-graduanda em Direito Tributário e do Trabalho pela Anhanguera, Piracicaba/SP. Coautora dos livros **Direito do trabalho**: impactos da pandemia, a reforma trabalhista e outras atualidades, **Novos temas de direito e pós-modernidade**, e **Direitos humanos e democracia**. Contato: joseaneconde@trt15.jus.br.

From this perspective, with the advancement of communities, conflicts between parties began, making it necessary for the State to intervene as a kind of procedural arbitrator. Currently, specifically in Brazil, the challenges of access to Justice are almost immeasurable, leading to teleological adaptations and reengineering in the legislative field to eliminate socioeconomic inequalities. Thus, using the bibliographic review, this argument prioritized uncovering the subject of "precedents" in the civil procedural system, with the aim of bringing to light the subjections and prerogatives of its use. This theme has been gaining ground in the academic world, seeking to rise amid a utopian civil law in free fall. Therefore, it is well known that the overload of the Judiciary has been worrying scholars in general, since some still idealize the archaic positivist model and claim that decisions arising from precedents are rigid.

Keywords: Common law. Precedents. Binding.

1 O PARADOXAL SISTEMA DE PRECEDENTES NO BRASIL

Inicialmente, faz-se necessário argumentar que a utilização de precedentes no ordenamento jurídico brasileiro tem como peculiaridade a compatibilização do sistema *civil law*, de origem romana, com o *common law*, de origem inglesa. Destarte, faz-se necessário explicar que o Brasil, por muito tempo, seguiu a tradição de priorizar as leis em detrimento dos costumes, nos julgamentos em todos os graus de jurisdição. Posteriormente, diante da problemática da falta de uniformização da hermenêutica processual, muitos juristas começaram a questionar o acúmulo de processos e o aumento da insegurança jurídica, uma vez que não havia vinculação e homogeneização de julgados no Brasil. Nesse viés, houve a aceitação gradativa de precedentes, jurisprudências e súmulas pelo Novo Código de Processo Civil de 2015 (NCPC) - fato que colocou em xeque a real possibilidade de vincular decisões, como o sistema de *stare decisis*[1] norte-americano.

Nessa toada, é importante descortinar as diversas mudanças axiológicas ocorridas com a assimilação brasileira ao neoconstitucionalismo ou pós-positivismo, que permitiram o empoderamento dos princípios *lato sensu* na hierarquia constitucional. Explicando melhor, com o aumento da população, o acesso à Justiça foi flexibilizado, e a tecnologia virtual

[1]O *stare decisis* é a obrigatoriedade de cumprimento das decisões proferidas em sede de controle de constitucionalidade abstrato, já que possuem efeito vinculante (*binding effect*), tanto em relação ao próprio órgão prolator da sentença (efeito horizontal) quanto aos demais órgãos do Poder Judiciário e da Administração Pública (efeito vertical).

trouxe à tona a problemática do abarrotamento do Judiciário, com incongruências nos julgamentos por todo o país. Ou seja, somente a utilização positivista das leis não era suficiente para suprir casos concretos diferenciados surgidos diuturnamente, criando lacunas interpretativas. Destarte, para muitos doutrinadores, os chamados "superprincípios" ganharam *status* de norma e poderiam ser utilizados como um complemento na fundamentação de casos *sui generis*.

Ademais, é notável o atraso na criação legislativa em relação às mudanças ocorridas na sociedade, incentivando ainda mais a utilização de precedentes. Assim, seria possível que um precedente fosse utilizado em julgamentos futuros para equalizar demandas jurídicas, sem a perda da eficiência e da celeridade da interpretação. Nessa linha, para um melhor entendimento do assunto vanguardista, faz-se mister diferenciar os institutos dos precedentes, das jurisprudências e das súmulas, para tentar redesenhar a adaptação da processualística civil ao contexto socioeconômico. Segundo o art. 926 do NCPC, "Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente" (BRASIL, 2015).

Nessa linha de discussão, observa-se que é um poder-dever do Judiciário manter congruente e justa a maneira de se julgar processos com demandas semelhantes, para obtenção da segurança jurídica. Conforme define o professor Fredie Didier Jr.[2],

> [...] o precedente em sentido lato é a decisão judicial tomada à luz de um caso concreto, cujo elemento normativo pode servir como diretriz para o julgamento. (DIDIER JR.; BRAGA; OLIVEIRA, 2015).

Para complementar, um determinado precedente é um determinado padrão decisório de juiz do passado, podendo ser vinculante ou não, tendo enfoque em demandas repetitivas. Por outro lado, as jurisprudências são compostas por diversos julgados, de uma mesma questão e no mesmo sentido, sendo, em regra, vinculantes, enfocando demandas casuísticas. Finalmente, as súmulas refletem um resumo de diversos julgados, decorrendo de decisões múltiplas, podendo ser vinculantes ou não. Por conseguinte, há uma linha tênue de diferenciação entre essas três espécies, uma vez que o *common law* no Brasil ainda tenta

[2]Fredie Souza Didier Jr. é um advogado e professor brasileiro, conhecido por sua obra voltada ao direito processual civil. É docente da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e da Faculdade Baiana de Direito (FBD), e membro da Academia de Letras da Bahia. Integrou a comissão da Câmara dos Deputados que revisou o projeto do Novo Código de Processo Civil.

ganhar espaço, diante da fragilidade do *civil law* e seus descompassos pontuais.

Outrossim, apesar dos benefícios aparentes da implantação dos precedentes no Brasil, observa-se reações adversas pautadas nas violações à repartição de poderes, expondo a problemática da atuação positiva legiferante do Judiciário. Além disso, muitos declaram ser humanamente impossível o conhecimento de todos os padrões decisórios do Brasil pelos magistrados, pois cada tribunal produz seus precedentes e súmulas. Segundo dados contidos no portal do Supremo Tribunal Federal (STF), os colegiados do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e do STF já editaram 707 súmulas, fato que demonstra a crescente tentativa de vinculação jurídica.

Nesse contexto, ainda argumentando sobre as sujeições dos sistemas de precedentes, a liberdade judicial foi colocada em xeque, uma vez que o engessamento de decisões preocupa os juízes e os desembargadores. Nessa toada, alguns alegam uma certa queda na qualidade das decisões, devido à subordinação vertical aos julgados dos tribunais superiores. Todavia, sabe-se que o livre convencimento fundamentado, descrito na doutrina, permite que o magistrado se utilize de seu conhecimento adquirido para decidir questões controversas, no seu papel de árbitro imparcial constitucional.

Para finalizar, torna-se imprescindível relacionar a utilização de precedentes às normas de conceito vago/indeterminado explicitadas no ordenamento jurídico brasileiro, com baixa densidade semântica. Destarte, o magistrado tem que interpretar o conjunto processual com maior cuidado e especificidade, pois pode haver certa margem de discricionariedade. Podem-se citar termos como "boa-fé contratual", "função social da propriedade", "contrário à moral e aos bons costumes", "preço vil", dentre outras. Por conseguinte, o sistema de precedentes pode ser indispensável na interpretação complementar, para evitar analogias e interpretações nulas.

Diante de todo o exposto, sabe-se que o Brasil importou para seu ordenamento jurídico tanto o *civil law* quanto o *common law*, utilizando-se de um sistema dúplice ou dicotômico. Além disso, após a inclusão explícita dos precedentes no NCPC, pôde-se vislumbrar a vinculação de julgados com segurança jurídica, sem perder a necessidade de observância da lei em sentido estrito. Portanto, a grande questão a ser discutida se refere à subjugação do *civil law* ao *common law*, com a progressiva aceitação dos precedentes no país. E a pergunta que se levanta é: o sistema processual brasileiro está preparado para julgar se baseando somente em precedentes predeterminados?

2 A UTILIZAÇÃO EFETIVA DO MICROSSISTEMA DE PRECEDENTES

Diante da concreta e atual utilização de precedentes vinculantes nas demandas processuais brasileiras, faz-se necessária a argumentação comparativa entre institutos como o Incidente de Assunção de Competência (IAC)[3] e o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR)[4], descritos no NCPC. Nesse viés, é cediço que tal lei federal tentou priorizar a estabilidade associada à previsibilidade processual, evitando divergência interpretativa entre Juízos vinculados a um mesmo tribunal, diante da massificação de processos repetitivos. Todavia, para muitos juristas, ao invés da celeridade pretendida, vêm ocorrendo suspensões prolongadas de agrupamentos processuais com indefinições de julgamentos, tanto nas Cortes inferiores como nas superiores - fato que coloca o IAC e o IRDR em xeque.

Ou seja, após toda a problematização inicial contextualizada do IAC e do IRDR, faz-se mister descrever cada instituto, abordando as peculiaridades descritas na doutrina e na jurisprudência, priorizando a concretude prática da tratativa. Inicialmente, o IAC, descrito no art. 947 do NCPC, tem a intenção de deslocar a competência funcional do órgão fracionário para órgãos como o STJ e o STF, uma vez que tem o condão de vincular suas teses, submetendo magistrados e tribunais. Bem explicando: a tendência da melhor utilização do IAC é a prevenção de dissídios, quando há relevante questão de direito em julgamento, repercussão social intrínseca e risco de resultados diferentes em situações jurídicas análogas. Destarte, para se manter a segurança jurídica constitucional, podem ser suspensos os processos individuais e coletivos por um prazo especificado no NCPC de até um ano.

Outrossim, o IAC tenta conter casos que possam se tornar repetitivos ou gerar consequências graves *erga omnes*, evitando dispersões jurisprudenciais dentro do próprio tribunal. Assim, as prerrogativas descritas abrangem a fixação de tese com padrões de decisões vinculantes, em casos cujas demandas não podem ser repetitivas. Nessa toada, para

[3]O Incidente de Assunção de Competência (IAC) é um instrumento de prevenção ou eliminação de divergência jurisprudencial existente no tribunal, que julgará o caso sobre um tema de direito (material ou processual) de grande relevância jurídica e com poucos casos repetidos.

[4]O Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) é o mecanismo posto à disposição do tribunal que permite, após sua admissão, o julgamento de demanda em multiplicidade, com idêntica questão de direito, e sobre matéria não afetada pelos tribunais superiores, cuja decisão terá efeito vinculante sobre todas as matérias em trâmite e que eventualmente venham a ser demandadas. A finalidade desse instituto jurídico é propiciar um julgamento uniforme, privilegiando os princípios da isonomia e da segurança jurídica.

exemplificar, no Tribunal de Justiça do Distrito Federal (TJDF), houve o julgamento do IAC para o cabimento da prescrição intercorrente em casos de não intimação do credor em demandas cíveis, além da tratativa do mandado de segurança para se questionarem execuções fiscais. Por conseguinte, percebe-se que são questões *sui generis*, no campo do direito, com repercussão social, que podem vir à tona como múltiplos processos, gerando prejuízo na divergência de julgamentos.

Nessa linha de pensamento, além da seara cível, pode-se descrever o IAC no âmbito do direito do trabalho, pois se utiliza o NCPC de forma subsidiária, com o intuito de suprir lacunas legislativas não abrangidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Outrossim, é importante descrever que, no pretérito, havia o Incidente de Unificação de Jurisprudência (IUJ), embrião do IAC, mas que foi revogado pela Reforma Trabalhista de 2017. Nesse prisma, faz-se importante mencionar o IAC 5.639, que trouxe a demanda da estabilidade provisória para gestantes em trabalho temporário - fato que permitiu a uniformização de jurisprudência em um caso trabalhista emblemático. Desse modo, há concordância, no mundo acadêmico, da aplicabilidade efetiva tanto no contexto cível quanto no trabalhista, conquanto se questiona sua utilização nas instâncias de primeiro grau, devido à demanda de temporalidade e do prequestionamento dos incidentes processuais especiais.

Ademais, denota-se de grande importância a descrição do IRDR feita do art. 976 ao 987 do NCPC, em que consta que este deve ser utilizado em casos de efetiva repetição processual, com controvérsia de direito e risco de ofensa à isonomia. Nessa perspectiva, a intenção do legislador foi reter a continuidade de ações semelhantes com priorização da segurança jurídica diante de teses vinculantes. Porquanto, há vinculação da questão jurídica de todos os magistrados e turmas no âmbito local, e, excepcionalmente, no âmbito nacional, em casos de risco coletivo. Para complementar, tem-se como exemplo o IRDR aceito pelo Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) que debatia a questão consumerista em casos de pirâmide financeira, com o intuito de responsabilização solidária dos envolvidos - caso específico de litigiosidade em massa.

Após a descrição dos principais pontos referentes aos institutos do IAC e IRDR, deve-se demonstrar os pontos controversos relativos à real aplicabilidade concreta vanguardista. Em outras palavras, apesar da vinculação e uniformização de teses descritas nesse microssistema processual vinculante, percebe-se que os dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) indicam a morosidade das suspensões e seus prejuízos inerentes à união de processos repetitivos. Nesse contexto, de acordo com o art. 1.035 do NCPC, o IRDR deve ser julgado em até um ano, tendo preferência em relação às outras demandas, salvo a garantia do *habeas corpus* e do réu preso. Todavia, de acordo com os dados do CNJ de 2018, seguem

suspensos no STJ, em sede de repercussão geral, 437.929 processos, dentre eles IAC, IRDR, recursos extraordinários (RE) e recursos especiais (REsp). Desse modo, apesar dos esforços de utilização do sistema de precedentes, questiona-se se o sistema jurídico brasileiro está preparado para a aplicação efetiva do *common law* anglo-saxão.

Tem-se ainda a controvérsia referente à aplicabilidade ou não da coisa julgada após a finalização do IAC e do IRDR. Para o jurista e professor Luiz Guilherme Marinoni,

> [...] pode-se dizer que há coisa julgada, uma vez que a *racio decidende* vincula os magistrados e tribunais que se submetem aos órgãos colegiados. (MARINONI, 2016).

Todavia, para o professor e doutrinador Fredie Didier Jr.,

> [...] o assunto deve ser abordado em cada caso concreto, discriminando se ainda há capacidade de impetração recursal e a mudança de tese, diante de casos paradigmáticos. (DIDIER JR.; CUNHA, 2016).

Nessa linha, muito se tem discutido sobre a relativização da coisa julgada, pois, cada vez mais, a utilização recursal tem se expandido em relação às vias e aos prazos recursais, não sendo diferente nos casos supracitados do IAC e IRDR. Desse modo, como são institutos recentemente implantados no direito processual, ainda existem lacunas a serem preenchidas pelos regimentos internos de cada tribunal e suas possíveis jurisprudências complementares.

Para finalizar, é importante descrever que, devido à relevância do tema referente às teses vinculativas do NCPC, deverá haver a maior participação popular possível nas demandas, utilizando-se de contraditório substancial e audiências públicas, de forma a publicizar ao máximo o tema em xeque. Infere-se, assim, que esse é um assunto ainda em vias de estabilização, tratando de temas de repercussões gerais e divergências sadias entre os doutrinadores.

3 A VINCULAÇÃO DE PRECEDENTES E O POSSÍVEL ENGESSAMENTO DE DECISÕES

Diante da importância do assunto referente ao controle de constitucionalidade e sua relação com a valorização dos precedentes no Brasil, faz-se necessária uma análise específica sobre a inter-relação entre

os institutos e a decorrente objetivação de decisões concretas. Nessa linha, observa-se um sistema dicotômico, sendo o controle difuso, como regra, incidental, e o concentrado, principal. Todavia, a problemática processual surgiu quando o controle concentrado foi aceito na forma incidental ou prejudicial com efeitos *erga omnes*, vinculantes e *ex-tunc*. Destarte, pode-se notar uma tendência de ampliação dos efeitos da decisão e uma espécie de tentativa de equivalência dos controles difuso e concentrado. Nessa toada, para alguns juristas pode parecer inconstitucional e anulável tal medida, enquanto para outros deveria haver uma modulação de efeitos vinculantes para se evitar insegurança jurídica.

Nessa linha de discussão, é importante mencionar que os ideais inovadores do NCPC, nos arts. 525, 535, e 988, supervalorizaram os precedentes, descrevendo-os como uma espécie de jurisprudência estável, íntegra e coerente. Por conseguinte, a vinculação abrange as decisões em IRDR, IAC, RE e REsp em matéria constitucional, enunciados de súmulas do STF e do STJ, e os julgados do pleno e do órgão especial. Entretanto, o primeiro entrave a ser exposto é sobre o caráter infraconstitucional da expansividade das decisões em casos concretos, uma vez que a Constituição Federal de 1988 (CF/1988) determina apenas dois casos de vinculação: súmulas vinculantes (SV) e decisões em controle concentrado de constitucionalidade. O NCPC, assim, teria o condão de trazer novos casos de decisões vinculadas, ultrapassando a competência federal? Explicando melhor, a hipótese em destaque seria de interpretação mais específica em detrimento da geral constitucional?

Uma outra sujeição surgiu com o efeito cascata da vinculação de precedentes no Brasil, pois se observou o aumento das Reclamações Constitucionais (RCL) para tentar barrar decisões anacrônicas em IRDR, IAC, RE e REsp. Nesse prisma, *a priori*, a RCL surgiu para preservar a competência do tribunal em temas de repercussão geral, com esgotamento das instâncias ordinárias. Portanto, para alguns doutrinadores, como Pedro Lenza, os artigos supracitados do NCPC ostentam certa inconstitucionalidade e deveriam ser revistos pelo STF, evitando-se, nesse caso, um excesso de RCL.

Finalmente, chega-se ao cerne da discussão deste texto: os efeitos gerados pelas decisões em controle abstrato de caráter incidental de abrangência *erga omnes*, vinculante e *ex-tunc*. Para exemplificar tal tratativa, faz-se mister descrever a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4.029, referente à Medida Provisória (MP) n. 336/2007, que estipulava a criação da autarquia Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio). Nesse viés, destacou-se que havia um vício formal na aprovação unipessoal, uma vez que era necessário um parecer da Comissão Mista, de acordo com o art. 62 da CF/1988. Nesse diapasão, quando da declaração de inconstitucionalidade, percebeu-se que havia

muitas decisões semelhantes em matéria de medidas provisórias que deveriam ter o mesmo efeito conglobante. Destarte, houve a necessidade de estabelecer os efeitos *erga omnes*, vinculantes e *ex-tunc* do controle abstrato para a tratativa supracitada.

Nessa linha de discussão, a objetivação das decisões em controle difuso, denominada por muitos juristas de abstrativização do controle de constitucionalidade incidental, ainda gera muita discussão entre os ministros do STF. De acordo com o ministro do STF Dias Toffoli[5],

> A distinção entre o controle difuso e o concentrado é irrelevante, independendo da resolução do Senado Federal. A distinção restritiva entre precedentes em controle incidental e concentrado não é compatível com a intenção do legislador. Ou seja, deve-se valorizar os precedentes entre os órgãos do judiciário. (TOFFOLI, 2023).

Nessa toada, pode-se inferir que os efeitos descritos acima são decorrentes da própria decisão judicial, para evitar quaisquer arbitrariedades e ações discricionárias oriundas de outros Poderes. Mas nem mesmo a CF/1988 se refere ao que acontece se o STF negar os efeitos extensivos do controle concentrado a uma decisão incidental em controle difuso de necessidade protetiva geral, deixando uma lacuna de resoluções para o Senado Federal.

Para contrapor tal discussão, o ex-ministro do STF Marco Aurélio de Mello[6] descreve que:

> O afastamento da decisão do Senado Federal do artigo 52 da CRFB/88, em controle de constitucionalidade, vai contra a harmonia dos poderes, sendo um provimento de cunho constitutivo e não declaratório. [...] o Senado Federal não é um verdadeiro diário oficial que simplesmente deve publicar decisões. (BRASIL, 2019).

[5]José Antônio Dias Toffoli (Marília, 15 de novembro de 1967) é jurista e magistrado brasileiro, atual ministro do Supremo Tribunal Federal, do qual foi presidente de 2018 a 2020. Foi, também, advogado-geral da União durante o Governo Lula e ministro e presidente do Tribunal Superior Eleitoral. Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (1990), foi professor colaborador no curso de pós-graduação dessa instituição, além de lecionar direito constitucional e direito de família no Centro de Ensino Unificado de Brasília.

[6]Marco Aurélio Mendes de Farias Mello é magistrado brasileiro. Foi ministro do Supremo Tribunal Federal de 1990 a 2021, tendo sido nomeado pelo então presidente da república Fernando Collor de Mello, seu primo. Foi, também, ministro e presidente do Tribunal Superior Eleitoral e ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Desde 1982 é professor do Centro de Ensino Unificado de Brasília e da Universidade de Brasília, e tem extensa listagem de obras produzidas.

Consequentemente, diante do exposto, ainda não há um consenso de aplicabilidade taxativa dos efeitos e da vinculação de decisões em controle de constitucionalidade difuso. Entretanto, em relação ao alargamento da utilização de precedentes, muitos juristas acreditam que houve efetividade e aumento da celeridade processual com a sua utilização. Ou seja, gradativamente o *common law* e o *civil law* têm encontrado uma espécie de compatibilidade para se adaptarem às demandas vanguardistas da sociedade.

4 A TRANSUBJETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS PELA CORTE DE PRECEDENTES

Na contemporaneidade, no Brasil, existem dois tipos específicos de controle de constitucionalidade, descritos como difuso ou incidental e abstrato ou principal. Nessa esteira, no pretérito, é cediço que a Constituição Brasileira de 1824 permitiu, inicialmente, a implantação do controle difuso, que concordava com o ideal presidencialista norte-americano inovador. Ali, todos os magistrados e tribunais dos Estados poderiam se utilizar do discernimento jurídico para extirpar ou não uma lei inconstitucional, de acordo com cada caso concreto. Todavia, nesse sistema difuso não havia a priorização das decisões vinculantes, chamadas de *stare decisis*, praticadas no controle norte-americano, tendo como decorrências várias decisões conflitantes. Ou seja, se cada juiz ou tribunal julgasse de maneira diferenciada uma demanda repetitiva, poderia haver, teoricamente, um abalo na segurança jurídica e o abarrotamento do Judiciário.

Nesse contexto, com o controle difuso em sua plenitude, um número superlativo de RE e respectivos agravos trouxe como decorrência imediata reformas constitucionais e administrativas no STF. Por conseguinte, para se evitar a crise dos RE ou a crise do Supremo, foi descortinada no Brasil a Teoria da Transubjetivação dos Direitos Fundamentais. Essa tratativa foi definida como um ato de concretizar direitos em um processo priorizando a proteção real e efetiva, partindo-se do particular para o geral e vice-versa. Nessa toada, faz-se necessário argumentar sobre o caráter dúplice (objetivo e subjetivo) que os direitos fundamentais adquirem no processo de concretização no STF. Segundo o doutrinador Marco Aurélio Greco,

> Os dispositivos constitucionais não são mera expressão de propósitos ou de boa-vontade, estão lá para gerar efeitos concretos. Não há preceitos constitucionais meramente para tornar bela a obra feita por Constituintes. Todos devem ter sentido definido e cabe à interpretação

> extrair, inclusive da norma programática, a maior eficácia positiva possível, no sentido de direcionar a ação dos respectivos destinatários. (GRECO, 2008).

Outrossim, após toda a explanação sobre a concretização de direitos fundamentais, é importante que se descortinem os três efeitos imediatos: o efeito irradiante, o dirigente e o horizontal dos direitos fundamentais. Ou seja, basicamente, há expansão dos efeitos no plano individual subjetivo para o objetivo institucional, além de interação entre as esferas públicas e as privadas, com atuação dos órgãos, das entidades e da população (visão tripartite). De acordo com o jurista Ingo Sarlet[7],

> Esse processo de valorização de direitos fundamentais na condição de normas de direito objetivo enquadra-se, de outra banda, naquilo que foi denominado de uma autêntica mutação de direitos fundamentais, provocada não só pelo Estado Liberal de Direito para o Estado Social de Direito, como também como pela conscientização da insuficiência de uma concepção de direitos fundamentais. (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2018).

Para continuar nessa discussão, é mister que se esclareça o diálogo existente entre o controle difuso, já apresentado, com o surgimento do controle concentrado no Brasil. Ou seja, é público, na doutrina, que se iniciou o controle abstrato com o intuito de se evitarem intervenções federais no Brasil, colocando-se o procurador-geral da república como único responsável pelo feito. Destarte, descortinou-se o controle misto *sui generis* (difuso e abstrato) ao se visualizar o empoderamento do Poder Judiciário, que teria a palavra final na constitucionalidade do ordenamento jurídico. Nessa perspectiva, sabe-se que os atos normativos e as leis têm presunção de constitucionalidade, pois foram criados pelo Poder Legislativo e aprovados pelo Poder Executivo, ou seja, ratificados por dois poderes institucionais. Nesse diapasão, a grande questão a ser considerada é sobre os limites de atuação judiciária no controle de constitucionalidade, uma vez que há a tendência de aproveitamento de normas, tendo em vista evitar sobrecarregar a produção e a aprovação de leis e atos normativos.

[7]Ingo Wolfgang Sarlet é jurista, advogado e ex-magistrado brasileiro, professor titular de Direito Constitucional da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Foi juiz de direito e desembargador do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, tendo composto também o Tribunal Regional Eleitoral desse Estado. Conhecido principalmente por seus trabalhos acadêmicos sobre direito constitucional, direitos humanos, direitos fundamentais, dignidade da pessoa humana e direito ambiental, é membro catedrático da Academia Brasileira de Direito Constitucional.

Nessa linha de discussão, apesar de toda a repercussão da transubjetivação dos direitos fundamentais, sabe-se que os aspectos objetivo e subjetivo devem resguardar a necessidade de positivação de políticas públicas, respeitando a dignidade da pessoa humana. Nesse viés, os direitos fundamentais descritos no art. 5º da CF/1988 têm uma dupla função: igualdade individual e repercussão estrutural adaptadora. Destarte, os direitos que já foram positivados na Carta Magna perpetuam o ideal democrático republicano de extirpar as desigualdades sociais, ao mesmo tempo sem retirar a responsabilidade do Estado para com o cidadão contribuinte de impostos e seus deveres constitucionais.

Para finalizar, denota-se imprescindível discursar sobre a revolução digital na formação da Corte de precedentes na contemporaneidade. Explicando melhor, o STF tem a missão institucional de atuar de forma equânime, de acordo com o Estado Democrático de Direito, pautando-se no mínimo de previsibilidade de decisões judiciais para se evitar insegurança jurídica. Para o ministro do STF Luiz Edson Fachin,

> Não se teria genuínos precedentes constitucionais, se estes forem compreendidos a partir da sistemática do *common law*. Os precedentes brasileiros são *sui generis*, pois a forma de sua criação e elaboração não os aproxima nem dos precedentes do *common law,* nem da jurisprudência romana, porque quiçá prescindem de uma precisa e necessária reiteração de julgados no mesmo sentido.

Nessa linha, o sistema brasileiro de controle possui uma fragilidade aparente, uma vez que se vincula às leis como primado para a segurança jurídica, devido à premissa do *civil law* enraizado na cultura do controle de constitucionalidade do pretérito. Portanto, pode-se concluir que, para se transubjetivizarem direitos fundamentais, não basta seguir e respeitar a lei; faz-se necessário utilizar da hermenêutica abstrata com fundamentação de julgados, adaptando-a sempre ao ideal do interesse coletivo da população.

5 CONCLUSÃO

A intenção deste conteúdo não é a de esgotar o tema, que é demasiadamente vanguardista, mas aguçar o senso crítico para o futuro do direito processual no Brasil. Grande parte da doutrina concorda que o microssistema de precedentes veio para ficar e auxiliar nas lacunas da hermenêutica, pois é cediço que o *civil law* acarretou um engessamento de processos e, em alguns casos, morosidade.

Além disso, faz-se importante deixar em aberto a tratativa da compatibilidade brasileira do *civil law* com o *common law*, objetivando uma maior abrangência do *compliance* institucional. Explicando melhor, desde a colonização, a nossa nação importa ideias e valores da Europa e dos Estados Unidos, fazendo uma espécie de filtragem do que realmente o ordenamento necessita em demandas individuais e coletivas. Resta saber se, a longo prazo, esse sistema bifásico será utilizado em benefício da segurança jurídica instituída constitucionalmente.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **DOU**, Brasília, 17 mar. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Coletânea temática de jurisprudência**: controle de constitucionalidade. Brasília: STF, Secretaria de Documentação, 2019.

CAVALCANTE, Márcio André Lopes. **Súmulas do STF e do STJ**: anotadas e organizadas por assunto. 11. ed. Salvador: Juspodivm, 2023.

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

DIDIER JR., Fredie; CUNHA, Leonardo Carneiro da. **Curso de direito processual civil**. 13. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

DUGUIT, Léon. **Fundamentos do direito**: texto integral. Tradução de Márcio Pugliese. 3. ed. São Paulo: Martin Claret, 2020.

FACHIN, Luiz Edson; BUCH, Roberto. Reflexões sobre formação, observância e alteração dos precedentes como instrumento de construção da segurança jurídica à prestação jurisdicional. *In*: AURELLI, Arlete Inês. **Estudos em homenagem à professora Thereza Alvim**: controvérsias do direito processual civil: 5 anos do CPC/2015. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

FACHIN, Zulmar. **Teoria geral do direito constitucional**. 2. ed. Londrina: IDCC, 2006.

FRANCO, Marcelo Veiga. A importância dos precedentes judiciais no tratamento qualitativo da litigiosidade repetitiva. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1.014, p. 307-334, abr. 2020.

GAIO JÚNIOR, Antônio Pereira. Os perfis do incidente de assunção de competência no CPC/2015. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 297, p. 213-231, nov. 2019.

GRECO, Marco Aurélio. **Planejamento tributário**. 2. ed. São Paulo: Dialética, 2008.

HÄBERLE, Peter. **Hermenêutica constitucional**: a sociedade aberta dos intérpretes da Constituição: contribuição para a interpretação pluralista e "procedimental" da Constituição. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 2002.

HERNANI, Renato Gugliano. **A prova da inconstitucionalidade das leis na justiça constitucional brasileira**. São Paulo: PUC-SP, 2012.

KELSEN, Hans. **Ensayos sobre jurisprudencia y teología**. Ciudad de México: BÉFDP, 2003.

LASSALLE, Ferdinand. **A essência da Constituição**. Tradução de Walter Stonner. 3. ed. Rio de Janeiro: Liber Juris, 1995.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 13. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

LOEWENSTEIN, Karl. **Teoria de la Constitución**. Traducción de Alfredo Gallego Anabitarte. Barcelona: Ariel, 1986.

MACÊDO, Lucas Buril de. Algumas considerações sobre o regime processual das demandas repetitivas. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 296, p. 207-233, out. 2019.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Jurisdição constitucional**: o controle abstrato de normas no Brasil e na Alemanha. São Paulo: Saraiva, 2014.

MIRANDA, Jorge. A fiscalização da constitucionalidade: uma visão panorâmica. **Revista do Ministério Público**, Rio de Janeiro, n. 27, jan./mar. 2008.

MONTESQUIEU. **O espírito das leis**. São Paulo: Martins Fontes, 2019.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PERTENCE, Sepúlveda. **Controle concentrado de constitucionalidade no Supremo Tribunal Federal**. Brasília: Sobredireito, 2023.

PRITSCH, Cesar Zucatti. IRDR, IAC e *stare decisis* horizontal: sugestões regimentais para evitar a criação de jurisprudência conflitante. **Revista eletrônica do Tribunal Regional da 4ª Região**, Porto Alegre, a. XIV, n. 214, jun. 2018.

REALE, Miguel. **O estado democrático de direito e o conflito das ideologias**. São Paulo: Saraiva, 1998.

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

SCHMITT, Carl. **Teólogo de la política**. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2001.

STRECK, Lenio Luiz; ABBOUD, Georges. **O que é isto**: o precedente judicial e as súmulas vinculantes? Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

TALAMINI, Eduardo. Incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR): pressupostos. **Migalhas**, Ribeirão Preto, 28 mar. 2016. Disponível em: https://migalhas.uol.com.br/depeso/236580/incidente-de-resolucao-de-demandas-repetitivas--irdr---pressupostos. Acesso em: 4 jun. 2025.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. V. 3. 48. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

TOFFOLI, José Antônio Dias (Org.). **Controle concentrado de constitucionalidade no Supremo Tribunal Federal**. Brasília: Sobredireito, 2023.

VIEIRA, Gustavo Silveira. *Stare decisis*: o precedente e sua fundamentação no novo CPC. **JOTA**, São Paulo, 8 abr. 2016. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/coluna-machado-meyer-stare-decisis-e-seguranca-juridica-o-precedente-judicial-e-sua-fundamentacao-no-novo-cpc-08042016. Acesso em: 4 jun. 2025.

WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. **Wikimedia**, São Francisco, 2024. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Wikip%C3%A9dia:P%C3%A1gina_principal. Acesso em: 4 jun. 2025.

REGULAÇÃO DAS REDES SOCIAIS E LIBERDADE DE EXPRESSÃO: uma abordagem no contexto europeu

SOCIAL MEDIA REGULATION AND FREEDOM OF EXPRESSION: an address in the European context

DUTRA, Sofia Lima*

Resumo: O artigo aborda a regulação das redes sociais no contexto europeu, discutindo os desafios de equilibrar a liberdade de expressão com a necessidade de combater desinformação, discurso de ódio e violações de direitos fundamentais. Explora modelos de regulação, como a autorregulação das plataformas, a regulação estatal e a autorregulação regulada, destacando a importância de mecanismos ágeis para remover conteúdos ilegais. O texto também analisa o impacto do anonimato na propagação de desinformação e defende uma abordagem equilibrada que preserve direitos fundamentais, como a privacidade e a liberdade de expressão, sem comprometer a harmonia social. A regulamentação europeia, como a Lei NetzDG alemã e o Digital Services Act (DSA), é apresentada como exemplo de como lidar com esses desafios.

Palavras-chave: Regulação das redes sociais. Liberdade de expressão. Desinformação. Autorregulação. Anonimato.

Abstract: The article addresses the regulation of social media in the European context, discussing the challenges of balancing freedom of expression with the need to combat misinformation, hate speech, and violations of fundamental rights. It explores regulatory models such as platform self-regulation, state regulation, and regulated self-regulation, highlighting the importance of agile mechanisms to remove illegal content. The text also analyzes the impact of anonymity on the spread of

*Juíza do Trabalho substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região desde 2010. Mestra em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Especialista em Economia do Trabalho pela Universidade de Campinas (Unicamp).

misinformation and advocates for a balanced approach that preserves fundamental rights, such as privacy and freedom of expression, without compromising social harmony. European regulation, such as the German NetzDG Law and the Digital Services Act (DSA), is presented as an example of how to address these challenges.

Keywords: Social media regulation. Freedom of expression. Misinformation. Self-regulation. Anonymity.

1 CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A conquista de direitos fundamentais está entre os grandes feitos da humanidade. Sua constitucionalização e reconhecimento contínuo é um pacto social dos mais relevantes firmados entre os cidadãos e seus respectivos Estados democráticos. Nesse sentido, o controle sempre nos remete aos momentos históricos de restrições a direitos. É estabelecer um elo entre presente e passado, entre o que não deve ser reprisado pela sociedade, cujo objetivo perene é a evolução.

O avanço e a consolidação da tecnologia inauguraram uma nova era e desafiam constantemente o direito. A disseminação da utilização da internet como novo instrumento de propagação de informação e o impacto do conteúdo veiculado pela Rede Mundial de Computadores são os desafios enfrentados nas últimas décadas pelo direito e pela sociedade. A internet é dona de números que crescem exponencialmente. Em pesquisa recente, Maryam Mohsin[1] constatou que, em 2018, o número de usuários das redes sociais chegou a 3,2 bilhões de pessoas (42% da população mundial). O Facebook é o campeão, com 2,32 bilhões de usuários ativos por mês.

Embora ainda haja um enorme contingente de pessoas não contempladas pela internet e, consequentemente, pelas plataformas e redes sociais, os números de usuários são astronômicos e os problemas emergentes são os mais diversos. Postagens de conteúdos variados se alastram pela rede instantaneamente, incluindo notícias divorciadas da realidade e que desvirtuam fatos historicamente reconhecidos, aumentando o índice de desinformação e favorecendo o caos globalizado.

[1]Outros dados relevantes da pesquisa são os seguintes: "[...] 73% das marcas entrevistadas afirmam que as experiências que tiveram com o *marketing* nas redes sociais foram 'positivas' ou 'muito positivas'; 54% dos clientes usam as redes durante o processo de compra; 71% dos clientes que tiveram boas experiências de compra nas redes sociais afirmaram que recomendariam a marca para familiares e amigos; 49% dos consumidores baseiam suas decisões de compra nas opiniões e nos conteúdos de influenciadores digitais; o Instagram Stories conta com 500 milhões de usuários ativos diariamente" (MOHSIN, 2023).

Como as redes sociais, implementadas com o avanço propiciado pela internet e seu alcance, tornaram-se um novo espaço de convivência humana, devem se adaptar ao que entendemos como socialmente tolerável em um Estado democrático. A internet tem o poder de ecoar a voz dos indivíduos, que podem exercer com mais amplitude suas liberdades, notadamente a de expressão. Por sua vez, o mercado global aumenta seu alcance com os recursos virtuais. As plataformas digitais são instrumentos de uso múltiplo: socialização, *marketing*, informação, comunicação, negócios e propagandas eleitorais, dentre outros.

Diante dessa multiplicidade, é relevante compatibilizar os interesses diversos, a ponto de permitir o devido exercício de liberdades, sem proliferação de violação a direitos, pois a internet é campo fértil para utilizações inidôneas, especialmente face à neutralidade e ao anonimato vigentes no mundo virtual. Afinal, os direitos fundamentais devem ser exercidos dentro de limites que permitam harmonia e paz social.

2 O QUE SÃO REDES SOCIAIS E AS RELAÇÕES JURÍDICAS DELAS DECORRENTES

As plataformas digitais que utilizam tecnologias e serviços para conectar pessoas, favorecer o seu agrupamento virtual, possibilitar a veiculação de produtos e facilitar a realização de negócios são denominadas redes sociais[2]. Parafraseando Gunther Teubner[3], o surgimento das redes sociais trouxe na mesma proporção os problemas jurídicos tradicionais, mas agora no cenário virtual. A internet proporciona nada mais do que um novo espaço de convivência humana.

Transferiram-se para o ciberespaço relações que outrora se desenvolviam - e ainda se desenvolvem - no mundo real. Disso se depreende que emergem relações entre os usuários e as redes sociais, dos usuários entre si, e destes entre as redes sociais. Na primeira relação encontramos aquela mais facilmente visualizada, entre os usuários e as redes sociais. O sujeito que ingressa em uma rede social adere a seus termos e faz nascer uma relação entre ambos, cujas consequências são objeto de discussão sobre a regulação das plataformas digitais. O proprietário da

[2]A rede social mais famosa e lucrativa é o Facebook, a qual, em seus termos e condições, assim se define: "A Meta cria tecnologias e serviços que permitem que as pessoas estejam em contacto entre si, criem comunidades e desenvolvam negócios" (META, 2025).

[3]TEUBNER, Gunther. Horizontal effects of constitutional rights in the internet: a legal case on the digital constitution. **The Italian Law Journal**, Caserta, v. 3, n. 1, 2017, p. 197, *apud* FARINHO, Domingos Soares. Delimitação do espectro regulatório de redes sociais. *In:* ABBOUD, Georges; NERY JR., Nelson; CAMPOS, Ricardo (Org.). ***Fake news* e regulamentação**. 2. ed. São Paulo: RT, 2020.

rede começa a propagar ideias e pensamentos de seus utilizadores em troca do consumo das ofertas, lançadas pela plataforma, de produtos de seus patrocinadores. Questões como a responsabilização a danos causados a terceiros merecem debates não apenas quanto aos limites do uso da rede mas também de qual a parcela (e se há) de responsabilidade da rede social pelo mau uso de seus utilizadores.

No que toca à relação formada entre os utilizadores, a responsabilidade também é latente, imbricando-se com a relação debatida acima. Releva saber qual o papel de cada sujeito da relação virtual, notadamente em caso de violação de direitos. A liberdade de expressão e a privacidade são direitos comumente desrespeitados no ciberespaço, nas relações entre os usuários e as redes ou entre utilizadores, e é por isso que há a necessidade de debatermos a regulação do espaço virtual, ainda que minimamente.

A jurisprudência europeia já vem se ocupando de situações que denotam violação à liberdade de expressão na internet, revelando que a legislação sempre emerge após reiteradas decisões sobre determinado tema. Caso emblemático foi o julgado pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), Processo C18/18, de outubro de 2019. Tratou-se de pedido apresentado pela deputada austríaca Eva Glawischnig-Piesczek, em face do Facebook Ireland Limited, em razão de publicação, na página de um utilizador, de uma mensagem com declarações que ofendiam a honra da peticionante. O caso teve início em abril de 2016, quando um usuário do Facebook inseriu em sua página pessoal um artigo de uma revista austríaca intitulado "Os Verdes: a favor da manutenção de um rendimento mínimo para os refugiados". Ato contínuo, o usuário publicou um comentário que o órgão julgador considerou passível de violar a honra da deputada, além de caracterizar crime de ódio. Após a recusa do Facebook ao pedido de retirar o comentário do ar, o assunto foi parar nos tribunais. Com base no decidido[4], compete à plataforma filtrar comentários que já foram anteriormente declarados ilegais, o que serve de parâmetro para estabelecer um critério de controle do conteúdo indubitavelmente odioso.

Existe também o conteúdo que não se mostra claramente ofensivo, mas que pode vir a ser declarado judicialmente como violador. Ofensas de ordem moral se revestem de caráter subjetivo, do indivíduo que a recebe. Muitas vezes, a plataforma não tem como separar objetivamente aquilo que é uma ofensa inequivocamente prejudicial de outra que potencialmente teria o condão de infringir a esfera alheia.

[4]"[...] ordenar a um fornecedor de armazenamento que suprima as informações por si armazenadas e cujo conteúdo seja idêntico ao de uma informação declarada ilegal anteriormente ou que bloqueie o acesso às mesmas, seja qual for o autor do pedido de armazenamento dessas informações" (UNIÃO EUROPEIA, 2019).

Por fim, surgem as relações entre as redes sociais, das quais emanam questões de direito de concorrência. O poder da internet traz contornos mais complexos que os usuais[5], e o debate gira em torno da possibilidade de se incluírem regras de direito de concorrência ao se tratar da regulação das plataformas digitais. Nesse particular, entendemos ser necessária uma regulação que favoreça e fomente a competitividade digital, sem perder de vista o direito consumerista, a fim de resguardar os direitos de todos os sujeitos envolvidos no processo mercadológico proporcionado pelas redes sociais, compatibilizando as normas do "Tratado da União Europeia" e do "Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia" a respeito do direito de concorrência no seu âmbito, e a "Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia" (CDFUE), que preconiza, em seu artigo 38º, a necessidade de defesa do consumidor.

3 REGULAÇÃO PÚBLICA E RESERVA DE JURISDIÇÃO, AUTORREGULAÇÃO E AUTORREGULAÇÃO REGULADA

Não há dúvidas de que o mau uso da internet e a consequente violação a direito de outrem possa sofrer intervenção. Compete à parte que se sentir prejudicada se valer do Poder Judiciário para restabelecer o regular exercício de seu direito, já que os tribunais e seus juízes estão imbuídos de poderes constitucionais para interpretar a lei e os fatos e atuar nos casos concretos que lhes forem postos.

Ricardo Villas Bôas Cueva (2020, p. 168-171) destaca dois modelos de remoção de conteúdos ilícitos, que "não são necessariamente excludentes". O primeiro modelo é a **reserva de jurisdição**, pelo qual somente o Poder Judiciário seria o responsável pela determinação de retirada de conteúdo de uma plataforma, o que sempre ocorreria *a posteriori*. Além disso, o regramento do funcionamento das plataformas digitais pode ser elaborado pelo Estado, pelas plataformas, ou por ambos, sendo necessário analisar as implicações de cada um na busca do melhor modelo a ser adotado em escala mundial.

Dentro dessa alternativa de regulação pública, Dinah Pokempner[6] destaca que talvez seja o caso de experimentarmos que os

[5]Segundo Domingo Soares Farinho (2020), "os mercados da e na internet têm produzido algumas das questões mais complexas e interessantes de direito de concorrência e o domínio específico das redes sociais tem sido considerado pela doutrina como especialmente problemático, dado o poder de mercado considerável de algumas das plataformas presentes, bem como uma tendência para comportamentos anticoncorrenciais".

[6]POKEMPNER, Dinah. Regulation online speech: keeping human, and human rights, at the core. *In*: BRISON, Susan J.; GELBER, Katharine (Coord.). **Free speech in the digital age**. Oxford: Oxford University Press, 2019, p. 238.

governos assumam a responsabilidade na tomada de decisão das medidas regulatórias, tratando as plataformas como utilidades públicas, o que não as deixaria livres para definirem seus termos e condições de acesso. Isso faria com que houvesse maior respeito aos direitos humanos de seus usuários. Essa é uma alternativa que não nos agrada, dada a demasiada intromissão na iniciativa privada, não sendo incumbência estatal determinar diretamente como um empreendimento deva se desenvolver. Compete ao Estado somente traçar balizas gerais, inspiradas nas diretrizes constitucionais da nação, a serem observadas pelos particulares na implementação de uma empresa virtual e, com isso, manter igualmente respeitada a dignidade dos usuários.

A questão toma outro contorno quando falamos de entes não estatais, surgindo o segundo modelo apontado por Ricardo Villas Bôas Cueva, a **autorregulação**, que delega ao particular delimitar o que seja conteúdo fraudulento. Segundo o autor[7], a Comissão Europeia atrela às plataformas a remoção de conteúdo a discursos ilícitos, portanto devem ser confiadas à autorregulação. Nesse sentido é o relatório do Parlamento Europeu[8] sobre as plataformas em linha e o mercado único digital (2016/2276(INI)), que em seus itens 37 e 55 salientam a necessidade das plataformas se autorregularem para enfrentar o conteúdo ilegal e a proteção dos consumidores. É incumbência das empresas virtuais desenvolverem mecanismos que permitam identificar o conteúdo ilegal ou, ainda, a potencial declaração capaz de violar direitos da personalidade de terceiros, usuários ou não.

Relevante nos valermos, mais uma vez, do julgamento do Processo C18/18 do TJUE, de outubro de 2019, cuja decisão determinou a retirada do conteúdo ofensivo e estabeleceu à plataforma que ficasse atenta aos conteúdos semelhantes. Com esse julgamento, o tribunal pretendeu que o Facebook tomasse providências em relação aos novos casos, cabendo-lhe ceifar conteúdos similares ao retratado no processo da parlamentar austríaca. A decisão nada mais estabeleceu do que determinar que o Facebook desenvolva, caso não possua, tecnologia capaz de evitar hipóteses similares ao do citado processo. Embora ainda haja carência de regulação estatal, as empresas que atuam virtualmente possuem

[7]"Embora a Europa já tenha consagrado o direito ao apagamento de dados pessoais, a Comissão Europeia tem entendido que a remoção de conteúdos atinentes aos discursos ilegais de incitação de ódio nas redes sociais, por seu potencial disruptivo, deve ser confiada à autorregulação, tanto que já havia adotado decisão-quadro para a persecução penal dos ilícitos relacionados com tais discursos de ódio, a qual fornece a base para definir o conteúdo ilegal" (CUEVA, 2020, p. 171).

[8]PARLAMENTO EUROPEU. Comissão da Indústria, da Investigação e da Energia. Comissão do Mercado Interno e da Proteção dos Consumidores. **Relatório A8-0204/2017**: relatório sobre as plataformas em linha e o Mercado Único Digital. Bruxelas: PE, 31 maio 2017. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0204_PT.html. Acesso em: 30 mar. 2025.

normativos de uso de sua plataforma. É o que ocorreu na época da pandemia da Covid-19 entre o Twitter[9], atual X, e o que publicou o ex-presidente do Brasil Jair Bolsonaro. A plataforma indisponibilizou duas publicações de Bolsonaro que teriam violado as regras do *microblog*, ao questionarem o isolamento social realizado mundialmente durante a pandemia. Além disso, a postagem continha a declaração de que já existia medicação capaz de promover eficazmente a cura da doença, quando, na verdade, o remédio ainda estava apenas em fase de teste e não havia eficácia comprovada. Em razão das mesmas publicações, posteriormente o Facebook e o Instagram também removeram o conteúdo ilegal veiculado pelo ex-presidente, alegando que elas "criam desinformação que pode causar danos reais às pessoas" (MARQUES, 2020).

Com a decretação de pandemia, em razão da proliferação mundial da Covid-19, o então Twitter, o Facebook, o Google, a Microsoft e outras empresas do ramo tecnológico firmaram compromisso conjunto no combate às fraudes e notícias falsas sobre o novo coronavírus, tornando seus filtros mais rígidos nas plataformas. A ponderação de valores efetuada pelas plataformas, calcada na liberdade de expressão *versus* saúde pública, considerou que o então presidente do país extrapolou o limite de sua liberdade de manifestação de pensamento, uma vez que colocou em risco milhares de pessoas ao encorajá-las a saírem da quarentena e se exporem ao coronavírus, o que não apenas deixou essas pessoas em perigo mas toda a sociedade brasileira, em razão do provável colapso do sistema de saúde pelo crescente número de infectados pela Covid-19. É função social do X, do Facebook, do Instagram e de qualquer plataforma similar se ocupar do conteúdo das informações propagadas por seu intermédio e coibir aquelas que atentem contra a saúde pública. Portanto, é por meio da análise dos valores postos no caso concreto que o gestor da plataforma deve se ancorar para definir postagens que saiam das fronteiras seguras da livre manifestação de pensamento.

Sob outro ângulo, a autorregulação regulada representa um modelo híbrido, de participação pública e privada na regulamentação de regras a serem usadas pelas plataformas. Não deixa de ser uma ingerência do poder estatal na relação particular entre rede social e seus usuários. Entretanto, ainda nos parece o método mais democrático e o mais efetivo dentre os demais, uma vez que permite a participação de sujeitos de segmentos opostos na construção de parâmetros capazes de tornar a rede um

[9]"O Twitter anunciou recentemente, em todo o mundo, a expansão de suas regras para abranger conteúdos que forem eventualmente contra informações de saúde pública orientadas por fontes oficiais e possam colocar as pessoas em maior risco de transmitir a Covid-19". (TWITTER, 2020).

espaço mais seguro. Jack Balkin[10] revela a evolução de um modelo binário de regulação, o qual era representado pelo Estado e pelo autor do conteúdo. Chegamos a um modelo tripartido, formado pelo Estado ou pelas entidades supranacionais - como a União Europeia -, pelas empresas que operam a infraestrutura digital - notadamente os motores de busca -, e as plataformas de mídia social.

Pioneira na regulamentação que exige a retirada de conteúdo ilegal veiculado na internet, a Alemanha publicou em outubro de 2017 a Lei NetzDG[11], também conhecida como Lei do Facebook, em vigor desde janeiro de 2018. A lei alemã para a melhoria da aplicação da lei nas redes sociais - que, com seu regramento, estabelece que as plataformas digitais se ocupem da proteção dos direitos fundamentais de seus usuários, toma por base o direito penal alemão. O epicentro da lei está embasado na "estruturação da tomada de responsabilidade de grandes intermediários de plataformas comerciais" (EIFERT, 2020), definidos em seu artigo 1º, § 1º. A lei impinge à plataforma a promoção de um monitoramento indireto para favorecer a retirada de conteúdos ilícitos, utilizando como parâmetro a tipificação estatal definida em sua lei penal. O novo modelo legislativo alemão é uma regulamentação preventiva, devendo a plataforma retirar eventuais conteúdos lesivos aos seus usuários. Ricardo Resende Campos[12] faz uma conexão entre a necessidade de regulação das plataformas digitais com os demais meios de comunicação, objetivando proteger os indivíduos e resguardar seus direitos fundamentais. Conforme estipula a lei, em casos mais simples a plataforma deve se valer do sistema de *compliance* para lidar com as denúncias e possíveis exclusões de comentários irregulares de seus usuários na rede. São as hipóteses nas quais a violação de direitos fundamentais é latente e de fácil configuração.

Por outro lado, estando a denúncia situada em uma zona cinzenta, com difícil caracterização do mau uso da plataforma, compete à empresa instituir a regulação autorregulada, da qual emerge um comitê de representantes oriundos dos mais variados setores da sociedade e do Estado. Outrossim, a norma prevê a possibilidade de cominação de multa, no valor de 50 milhões de euros, para as hipóteses de recusa na retirada do conteúdo declaradamente falso, no período de 24 horas ou de 7 dias,

[10]BALKIN, Jack. Free speech in the algorithmic society: big data, private governance, and new school speech regulation. **UC Davis Law Review**, Davis, CA, v. 51, Feb. 2018, p. 1174. Disponível em: https://lawreview.law.ucdavis.edu/archives/51/3/free-speech-algorithmic-society-big-data-private-governance-and-new-school-speech. Acesso em: 20 jan. 2025.

[11]Lei *NetzDG* - lei de execução de redes.

[12]"O intuito desde o início era claro: assim como existiram regulamentações para jornais e televisão segundo suas especificidades e peculiaridades tecnológicas, o mundo digital também exige uma remodelação do Direito para proteger tanto o cidadão comum como as instituições democráticas e adaptar o Direito às condições das redes" (CAMPOS, 2017).

a depender do caso, além de notificação ao Departamento Federal de Justiça, que põe à disposição do usuário formulário para reclamações. O § 1º da NetzDG estabelece que a lei se destina a plataformas que exerçam atividade lucrativa, mas não atinge as plataformas de conteúdo jornalístico, as destinadas à comunicação individual (como correio eletrônico, WhatsApp, Messenger), nem as plataformas que veiculam conteúdos específicos. Ricardo Villas Bôas Cueva (2020, p. 172) exemplifica os conteúdos específicos como os "profissionais e científicos".

Uma das críticas dirigidas à lei alemã é que constituiria censura prévia e violaria a liberdade de expressão e de imprensa, uma vez que compete ao subjetivismo definir o que seria uma simples sátira e um humor pejorativo que caracterize crime de ódio, por exemplo. Ademais, estar-se-ia delegando ao particular atividade típica estatal. Todavia, frisamos que a atuação administrativa da plataforma, permitida pela Lei NetzDG, não exclui do Poder Judiciário o conhecimento da matéria, tampouco exige exaurimento de instância administrativa para que o cidadão possa buscar resolver a questão pela via judicial. O facilitador trazido pela lei é permitir a retirada de um conteúdo fraudulento com grande rapidez, resultando em uma atuação mais célere e eficaz se comparada à busca pelo Poder Judiciário. Afinal, aguardar um provimento judicial para a retirada de um conteúdo veiculado *on-line* pode representar prejuízos irreparáveis ao lesado, dada a amplitude e a rapidez proporcionada pela internet. Ricardo Villas Bôas Cueva[13] refuta essa crítica ao considerar que a própria plataforma, ao desenvolver métodos de monitoramento, identifica de forma mais ágil um conteúdo violador e evita sua propagação, reduzindo ou até evitando a disseminação do que foi expressado.

Destarte, aguardar determinação judicial, no contexto de alta propagação de conteúdo digital, é medida inócua, que favorece a disseminação do comentário irregular. A rapidez de propagação no mundo virtual, muitas vezes, leva determinada postagem à condição de *trending topic*, e, por isso, exige regulamentação eficaz, motivo pelo qual atribuir legitimidade à plataforma, tal como a lei alemã NetzDG, é essencial para o sucesso da manutenção do convívio harmônico nas plataformas, coibindo satisfatoriamente a violação aos direitos dos usuários.

Embora defendamos a autorregulação regulada, visualizamos que a abrangência local do regramento, restrito à jurisdição de cada Estado, acarreta problemas de ordem global, na medida em que o espaço

[13]"A autorregulação tende a ser mais ágil na identificação, bloqueio ou supressão de conteúdos ilícitos. Tal agilidade é essencial para evitar propagação dos efeitos perversos das notícias falsas, que tende a reduzir danos irreversíveis e é irremediável por meio da análise *ex post* típica dos procedimentos judiciais" (CUEVA, 2020, p. 175).

virtual não comporta fronteiras, mas a lei é aplicável conforme a legislação de cada nação no espaço de sua jurisdição. Não há, portanto, caráter transnacional na regulação alemã. Cabe, por exemplo, apenas àquele país seguir e cumprir suas regras. Nesse contexto, ainda que pouco provável na prática, o mais adequado seria uma regulação de âmbito global, a fim de tornar eficaz e igualitária a regulação do ciberespaço, evitando controvérsias, como no Processo C18/18 do TJUE, de outubro de 2019, cuja decisão teve abrangência para além da jurisdição austríaca. Ainda sobre esse julgado, ao definir que a plataforma crie mecanismo que evite casos como o da deputada austríaca, o TJUE nada mais estabeleceu do que determinar que o Facebook desenvolva, caso não possua, tecnologia capaz de evitar hipóteses similares ao do processo citado. A jurisprudência do TJUE vai ao encontro da lei alemã, exigindo da plataforma um controle preventivo e que evite danos futuros causados por seus usuários.

Existe ainda o conteúdo que não se mostra claramente ofensivo, mas que pode vir a ser declarado judicialmente violador. Ofensas de ordem moral se revestem de caráter subjetivo do indivíduo que a recebe. Muitas vezes, a plataforma não tem como separar objetivamente aquilo que seja uma ofensa inequivocamente prejudicial de outra que potencialmente teria o condão de infringir efetivamente a esfera alheia. Aqui se inserem não apenas ofensas de ordem pessoal mas também conteúdo de natureza ideológica, que possa causar ofensa à liberdade de expressão em seus fundamentos democrático e político. Para esse tipo de conteúdo, a atuação da plataforma deve ser mais cautelosa. Portanto, há mais de uma proposta de regulação das redes, sendo a prioridade analisar e compreender qual delas (ou se há necessidade de desenvolvimento de novas vias) melhor se adequa ao nosso modelo jurídico, pautado na democracia e na valorização dos direitos do ser humano.

Pendemos para a regulação autorregulada, uma vez que a regulação estatal se mostra restrita para atender à complexidade, às incertezas e ao dinamismo do mundo digital. A corregulação, por sua vez, apresenta melhores condições para o enfrentamento dos desafios causados pela desinformação virtual. Isso porque agrega duas características fundamentais, conforme preleciona Juliano Maranhão (2020), que são:

> (1) a participação do objeto da regulação na implementação dos objetivos públicos, visto que o Estado não possui conhecimento técnico para suprir tal demanda; (2) o estabelecimento de determinados parâmetros a serem seguidos pela instituição do autor da regulação regulada, parâmetros esses advindos do interesse público.

4 ANONIMATO VIRTUAL

O anonimato *on-line* é a capacidade do sujeito de compartilhar publicações sem revelar sua identidade, ocultando-se no exercício de expressão de suas opiniões e declarações. Tratar do anonimato no ciberespaço requer a compreensão da dimensão desse direito, sendo necessário situá-lo entre os demais direitos fundamentais e buscar solucionar a sua natureza.

O anonimato seria um direito autônomo, destacado dos demais, exercendo vida própria? Em nosso sentir, a controvérsia não gira em torno de sua autonomia - que, para nós, não existe -, mas sim em concebê-lo como corolário do direito à liberdade de expressão ou como parte do direito à privacidade. Neste último caso, o anonimato seria uma forma de manutenção da vida particular do indivíduo, que manteria em sua vida privada sua identidade quando desafiasse determinadas publicações no mundo virtual. Seria uma espécie de pseudônimo, sem qualquer identificação quanto ao real autor de determinada postagem. Vale lembrar que o pseudônimo goza de proteção legal em diversas legislações, a exemplo do artigo 74º do Código Civil português.

Por outro lado, há quem sustente que o anonimato seja o mais pleno exercício da liberdade de expressão, possibilitando ao interlocutor manifestar seu pensamento sem ter a identidade revelada. Tal recurso operaria como um facilitador da exposição de ideias, que muitas vezes não são propaladas em razão da vontade do autor em não se identificar. Esse é o entendimento da jurisprudência alemã, ao compreender o anonimato como um direito acessório à liberdade de opinião. Além disso, é a possibilidade de o cidadão exprimir suas críticas a governos ou pessoas em destaque[14], de maneira a não sofrer retaliações, atuando muitas vezes em questões envolvendo direitos humanos e de grande importância à sociedade.

Para Lothar Michael, professor de Direito Público na Universidade de Düsseldorf e pesquisador da área de liberdade de informação e privacidade na internet, a proteção ao anonimato na Alemanha advém do princípio da "autodeterminação informacional"[15]. Previsto no artigo 35º da Constituição da República portuguesa, ao tratar da utilização

[14]Nesse sentido: CROWE, Ana *et al*. **Securing safe spaces online**: encryption, online anonymity, and human rights. London: Privacy International, 2015. Disponível em: https://privacyinternational.org/report/1634/securing-safe-spaces-online-encryption-online-anonymity-and-human-rights. Acesso em: 29 jan. 2025.

[15]Para o professor alemão: "A democracia não está assegurada apenas pela proibição da censura. Também deve ser protegido aquele que manifesta opiniões divergentes, ou minoritárias. Por isso a proteção da manifestação anônima" (CANÁRIO, 2016).

da informação, temos que o aludido princípio é aquele que concede ao indivíduo o poder de decisão acerca da divulgação de seus dados pessoais. Raquel Brízida Castro[16] assevera que, no mundo digital, a liberdade de expressão e o direito à informação constituem o principal conflito com o direito à proteção de dados e a autodeterminação informacional.

Inicialmente, vemos o anonimato nessa segunda vertente, como um ramo da liberdade de expressão. Entendemos que se trata de um direito legítimo e que pode ser exercido pelos cidadãos a fim de preservar sua identidade, respeitando e protegendo a sua autodeterminação informativa. A questão toma contornos delicados quando submerge violação a direitos de terceiros no mundo virtual. Ainda que a plataforma que veicule determinada postagem anônima possa retirar o conteúdo fraudulento, quem seria o responsável pela reparação de eventual dano a outrem? Convém ressaltar que há ordenamentos, como o norte-americano, nos quais vigora a irresponsabilidade do propagador de postagens, a exemplo do que consta na Seção 230 do Communications Decency Act (CDA), que estabelece imunidade às plataformas por atos praticados por seus usuários a terceiros.

Sobre essa questão, a Diretiva 2000/31/CE, em seu artigo 46, prevê a possibilidade de reparação pela plataforma apenas a partir do momento em que esta tomar conhecimento da lesão e se abstiver de remover o conteúdo. Todavia, a Diretiva deixa um vácuo para as hipóteses de anonimato. Caso a plataforma seja diligente e retire o conteúdo ilícito, certo é que já houve violação a direito de terceiro pelo tempo em que permaneceu publicada a postagem. A velocidade da internet potencializa a lesividade de conteúdo fraudulento. Entretanto, se a rede social não for a responsável pela reparação, e na impossibilidade de identificar o autor da postagem, inviável que a vítima tenha reparada a lesão.

Pensamos que o anonimato é um direito que deve ser resguardado, mas que a plataforma tem a possibilidade de identificar o autor quando judicialmente for determinada a quebra do sigilo. Desse modo, a regra é o anonimato como livre manifestação da liberdade de expressão. Porém, sopesando-se valores constitucionais diante de um caso concreto, surge a possibilidade de quebra do anonimato, identificando o autor de notícias fraudulentas ou *hate speech*. As postagens anônimas favorecem a proliferação de conteúdo falso ou ilícito no ciberespaço, motivo pelo qual o anonimato também merece regulamentação face a outros direitos, dada a inexistência de direitos absolutos. Defendemos que somente pela via judicial, em casos instruídos, seja possível revelar a identidade de um

[16]CASTRO, Raquel Brízida. Regulação do ciberespaço: projeções constitucionais do novo paradigma jurídico-público regulatório. *In*: GOMES, Carla Amado *et al.* (Coord.). **Garantia de direitos e regulação**: perspectivas de direito administrativo. Lisboa: AAFDL, 2020, p. 855.

anônimo. Com isso, resguardaríamos sua identidade sempre que utilizar o anonimato para fins lícitos, sem lesão a terceiros. Exacerbar os limites do uso do anonimato pode fazer nascer a possibilidade de levantamento da ocultação da identidade para fins reparatórios e, até mesmo, criminais.

Caso a opção legislativa seja pela manutenção do anonimato, sem possibilidade de levantamento judicial, pensamos que compete à plataforma o dever de indenizar terceiros por eventuais danos causados por intermédio de sua rede social. Foi nesse sentido que o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH) decidiu, no Processo 64569/09, em 16 de junho 2015, que a Estônia não violou o artigo 10 da Corte Europeia de Direitos Humanos (CEDH) em relação à empresa Delfi, responsável por difamação em comentários publicados na seção dos seus artigos. Trata-se de importante precedente, vinculativo ou persuasivo dentro de sua jurisdição. Delfi é um grande canal de notícias *on-line* da Estônia que publica aproximadamente 330 artigos por dia. No momento dos eventos que levaram a essa ação legal, esses 330 artigos produziram mais de 10 mil comentários diários dos leitores, que podiam ser deixados anonimamente e muitas vezes tornados bastante ofensivos, ameaçadores e difamatórios. Embora um filtro interno excluísse automaticamente qualquer postagem que contivesse linguagem obscena, o único outro método de remover os comentários era ser marcado por outro leitor como inapropriado e aguardar a decisão da Delfi sobre a retirada ou não do comentário. A decisão do TEDH considerou que se uma publicação *on-line* optar por conceder aos leitores a liberdade de expressão para postar seus pensamentos sobre o assunto de um artigo, a publicação poderá ser responsabilizada por qualquer um dos milhões de comentários publicados a cada ano que possam ser difamatórios. O tribunal acrescentou que a difamação alcançou uma nova era de análise jurídica quando se trata de comunicação eletrônica. Quando comparadas às mídias tradicionais de impressão ou transmissão, as informações difamatórias publicadas na internet podem permanecer ali indefinidamente e causar danos muito maiores.

Livre iniciativa e função social andam de mãos dadas. Assim, não é franqueado ao proprietário da plataforma se eximir de atuar na manutenção regular de exercício de direitos. Por isso, vemos na contramão a imunidade na legislação federal norte-americana, prevista na citada Seção 230 do CDA, medida contrária ao regular exercício de direitos, permitindo que no mundo virtual os sujeitos extrapolem os limites de suas liberdades. No caso "Zeran *versus* America Online Inc.", de 1997, o Tribunal Federal de Apelação do Quinto Circuito, ao interpretar a Seção 230, reconheceu a imunidade dos prestadores de serviços de internet em relação aos prejuízos causados por seus usuários, fundamentando que a internet tem por natureza facilitar e favorecer a comunicação - trata-se de meio no qual deve prevalecer a liberdade de expressão.

Considerando-se a necessidade de manutenção de regras para o uso do ambiente virtual, pensamos ser salutar responsabilizar a plataforma, especialmente porque a internet permite o anonimato - inclusive as legislações, a exemplo do artigo 14 da Diretiva 2000/31/CE. Se a plataforma não for responsabilizada, criaremos um meio de violação de princípios e direitos na esfera digital. Não é razoável que alguém possa ser responsável por declarações odiosas no mundo presencial e não o seja na rede, caracterizando quebra na isonomia entre indivíduos que possuem a mesma conduta, mas em espaços distintos. Com isso, a plataforma poderia se valer do direito de regresso nas hipóteses de responsabilização, o que atualmente só é possível nas circunstâncias em que o utilitário causador do dano seja identificado. Portanto, vigorando o anonimato nas plataformas virtuais, outra não pode ser a solução senão manter a responsabilidade do propagador do conteúdo sem autoria, sob pena de legitimar condutas ofensivas a direitos de terceiros e conferir à internet o *status* de "terra de ninguém".

5 CONTEXTO EUROPEU

O debate acerca da desinformação exacerbada praticada digitalmente não poderia deixar de ser preocupação da União Europeia (UE), em razão das suas implicações para a sociedade, em especial a desestabilização das democracias. Após o Conselho Europeu de março de 2015, passou-se a adotar medidas no combate à desinformação, sempre em parceria com os Estados Membros, Estados terceiros, organizações e restantes intervenientes.

Enumeramos de forma concisa as seguintes iniciativas na Europa, de acordo com a Entidade Reguladora para a Comunicação Social[17], a partir de 2015 até 2018: em **2015**, houve a criação da "StratCom Task Force", correspondendo a um grupo de trabalho com o objetivo de identificar e monitorizar movimentos de desinformação praticados na Rússia; aprovou-se o "Plano de Ação Europeu Sobre Comunicação Estratégica", direcionado principalmente ao leste europeu, traçando como prioridade o enaltecimento da liberdade de expressão, da comunicação social e do pluralismo no espaço midiático em língua russa, encorajando a autorregulação e reforçando a cooperação entre reguladores do audiovisual da UE; elaborou-se uma "Proposta de Estratégia para o Mercado Único Digital na Europa", significando o reconhecimento da importância das plataformas digitais e propondo uma análise de seu papel no mercado

[17]Cf. CARVALHO, Marta (Coord.). **A desinformação**: contexto europeu e nacional. Lisboa: ERC, 2019, p. 4-6.

digital; em **2016**, a "Comunicação sobre Plataformas em Linha e Mercado Único Digital" alertou para a imprescindibilidade da regulamentação das plataformas digitais, notadamente no que concerne ao discurso de ódio; a "Resolução do Parlamento Europeu sobre a Comunicação Estratégica da UE para Enfrentar a Propaganda contra ela Dirigida por Terceiros" exige que a Comissão e os Estados Membros tomem medidas contra a desinformação *on-line*; em **2017**, a "Resolução do Parlamento Europeu sobre Plataformas em Linha e o Mercado Único Digital" requereu à Comissão Europeia uma pesquisa aprofundada sobre o fenômeno da desinformação e da situação jurídica das notícias falsas, além de pretender constatar a viabilidade de implementação de ações legislativas que coibissem a sua difusão; a "Consulta Pública Europeia sobre *Fake News* e Desinformação em Linha" teve por objetivo estabelecer o que seja "notícia falsa", compreendendo seu alcance e o seu alastramento *on-line*, bem como dimensionar as providências adotadas por diversos setores no combate à desinformação e promover a informação qualitativa; em **2018**, criou-se o "Grupo Independente de Alto Nível para as *Fake News* e Desinformação *On-line*" (HLEG), cuja missão é estudar o fenômeno e aconselhar a Comissão a respeito de providências capazes de coibir a propagação de desinformação; o Relatório "A Multi-dimensional approach to disinformation - report of the independente High Level Group on Fake News and Online Disinformation", repassando as melhores medidas e soluções embasadas nos princípios fundamentais da UE; a Recomendação da Comissão sobre o reforço da natureza europeia das eleições de 2019 para o Parlamento Europeu e da eficácia do processo eleitoral, estimulando os Estados Membros na tomada de medidas e boas práticas para a redução dos riscos às campanhas eleitorais em razão da desinformação proporcionada pelo meio digital; o Relatório "Flash Eurobarometre" sobre notícias falsas e desinformação *on-line*, publicizando resultados obtidos em um inquérito sobre a consciência e as atitudes dos cidadãos da Europa no que diz respeito às notícias falsas, o que incluiu os resultados para Portugal; a "Recomendação da Comissão com Medidas para o Combate Eficaz ao Conteúdo Ilegal em Linha", estabelecendo recomendações gerais para todos os operadores e específicas no tocante a conteúdos terroristas; o Relatório "The Digital Transformation of News Media and the Rise of Disinformation and Fake News", cuja finalidade primordial é observar o impacto da desinformação na política; a Comunicação da Comissão "Combater a Desinformação em Linha: uma Estratégia Europeia", na qual a Comissão Europeia compilou toda a contribuição das iniciativas anteriores, apontando a problemática da disseminação de notícia falsa *on-line* e o seu impacto para os processos democráticos, propondo o combate à desinformação calcado nos princípios da transparência, da diversidade da informação, da credibilidade e da criação de soluções inclusivas.

Todas as medidas acima revelam a preocupação da UE quanto à propagação da desinformação *on-line*, uma vez que é uma tendência mundial a interferência da notícia falsa na vida dos cidadãos, nos processos eleitorais e no futuro das democracias. Em 2018, em razão do processo eleitoral do Parlamento Europeu de 2019, a UE, por intermédio da Comissão Europeia, criou um "Grupo de Peritos de Alto Nível", buscando diretrizes capazes de gerar iniciativas e políticas no enfrentamento da disseminação de *fake news* com suporte na internet[18]. O relatório apresentado pelos peritos concluiu que a desinformação se constitui em risco à coletividade e deve ser confrontado e superado pela sociedade, objetivando a concretização democrática em respeito à liberdade de expressão e de informação.

A Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comitê Econômico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões editou o documento "Para combater a desinformação em linha: uma estratégia europeia (COM/2018/236 final)", visando apresentar respostas aos riscos trazidos pela desinformação digital e concitando as partes interessadas que envidem todos os esforços necessários para a construção de um "ecossistema digital" pautado na transparência e na informação de alta qualidade, promovendo a capacitação dos cidadãos contra a desinformação, cuja finalidade maior é a preservação das democracias e dos processos de definição política. O Conselho da Europa proporcionou um "Estudo sobre o Uso da Internet nas Campanhas Eleitorais", apontando os riscos do uso manipulado da internet e ponderando a necessidade de transparência e de que informação idônea seja veiculada pelas plataformas.

Nesse cenário, em 2022 a UE aprovou uma moderna regulamentação de serviços digitais no mundo, o Digital Services Act (DSA), cujo escopo é a prevenção quanto à utilização das redes para o exercício de atividades ilegais e prejudiciais *on-line* e a disseminação de desinformação. Aprovou, também, a Lei do Mercado Digital, que tem por objetivo promover a justa concorrência nos mercados *on-line* e, com isso, evitar os abusos das grandes empresas. O DSA passou a ser aplicável em 17 de fevereiro de 2024, protegendo os usuários digitais e atuando na transparência das plataformas. O regramento estabelecido pelo bloco contempla o monitoramento pelos Estados Membros às empresas, com a implementação de Coordenadores de Serviços Digitais, os quais são reguladores independentes.

[18]EUROPEAN COMMISSION. **Final report of the high level expert group on fake news and online disinformation**. Brussels: EC, 21 Mar. 2018. Disponível em: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/final-report-high-level-expert-group-fake-news-and-online-disinformation. Acesso em: 13 abr. 2025.

O regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho[19], relativo a um mercado único de serviços digitais, altera a Diretiva 2000/31/CE, inspirada pela "Recomendação sobre os Conteúdos Ilegais" de 2018 e embasada juridicamente no artigo 114º do "Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia", que prevê a adoção de medidas para assegurar o funcionamento do mercado interno. O texto objetiva resguardar e regular o andamento do mercado interno, nomeadamente quanto à prestação de serviços digitais transfronteiras - mais especificamente, serviços intermediários. É vetor ainda do regulamento evitar diferença no tratamento entre os Estados Membros na remoção dos conteúdos ilegais, na medida em que cada país legislou ou pretende legislar sobre o tema. Relevante destacar que o "considerando" 68 da proposta ao regulamento estabelecia dois pontos de extrema relevância ao nosso estudo. O primeiro é a necessidade de "medidas de atenuação dos riscos relativas a tipos específicos de conteúdos ilegais através de acordos de autorregulação e de corregulação" (CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, 2022, p. 77), o que nos parece indicar que a UE seguirá no sentido do espírito da regulamentação levada a efeito pela Alemanha, pautada na adoção de medidas que contemplem balizas para o uso adequado do mundo digital, salvaguardando, contudo, direitos fundamentais dos envolvidos. O "Regulamento de Serviços Digitais" estabelece um mecanismo de corregulação, nomeadamente com base nas iniciativas voluntárias existentes. O segundo é o reconhecimento do impacto negativo da desinformação e de atividades manipuladoras e abusivas em rede para a sociedade e para a democracia. Afinal, a proposta do regulamento foi baseada no "Plano de Ação para a Democracia Europeia [COM(2020)]", que tem como missão capacitar os cidadãos e construir democracias mais resilientes em toda a UE.

Pertinente registrar que o artigo 3º, "h", do DSA define conteúdos ilegais como as:

> [...] informações que, por si só ou por referência a uma atividade, incluindo a venda de produtos ou a prestação de serviços, não estejam em conformidade com o direito da União ou de um Estado Membro, independentemente do objeto ou da natureza precisa desse direito. (UNIÃO EUROPEIA, 2022).

Esse é o conteúdo que gera responsabilidade jurídica à plataforma e que exige combate das legislações nacionais e da UE. O que se

[19]PARLAMENTO EUROPEU. Digital: UE deve estabelecer novas normas para regular plataformas *on-line*. **Sala de Imprensa PE**, Bruxelas, 21 out. 2020. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20201016IPR89543/digital-ue-deve-estabelecer-novas-normas-para-regular-plataformas-online. Acesso em: 30 jan. 2025.

pretende com o regramento é criar um mecanismo de "notificação e ação" que possibilite ao usuário comunicar ao intermediário digital acerca de conteúdos ou atividades potencialmente ilícitos, visando acelerar a resposta da plataforma quanto à remoção de um conteúdo supostamente ilegal. Deverá ser disponibilizado ao utilizador um organismo nacional e independente para a solução de conflitos, sem prejuízo de se valer de recurso perante um tribunal. Os eurodeputados defendem que a decisão final quanto à retirada de um conteúdo ilegal deve ser judicial, e não por meio da atuação de uma empresa privada.

O Parlamento Europeu aprovou, também, um relatório elaborado pela Comissão de Liberdades Cívicas, versando sobre direitos fundamentais, apenando para a remoção de conteúdo de forma "diligente, proporcional e não discriminatória", preservando o direito à liberdade de expressão, de informação, de proteção de dados e de privacidade. Os eurodeputados objetivam transparência nas políticas de monetização das plataformas *on-line*, bem como coibir a propagação da desinformação e do *hate speech*.

Destarte, a Europa caminhou no sentido da regulação dos serviços digitais, com o fim de promover o bom funcionamento do mercado interno dos serviços *on-line* e retirar conteúdos ilegais veiculados por intermédio das plataformas digitais, respeitando-se os direitos fundamentais dos consumidores virtuais.

6 CONCLUSÃO

O impacto da internet sobre conquistas históricas no âmbito dos direitos fundamentais exige uma releitura de institutos clássicos e uma revisita à origem de direitos constitucionais consagrados, com isso reafirmando a importância do pacto democrático firmado por diversos Estados. O Estado Democrático de Direito é constantemente desafiado; portanto, é de suma importância que a comunidade jurídica se ocupe na busca de soluções a novos problemas desencadeados pelo mundo virtual. Um comentário danoso à honra de determinado cidadão não é apenas um dano isolado, que só invade a esfera daquele indivíduo. É necessário olhar para o coletivo e questionar qual tipo de sociedade pretendemos construir e deixar para as gerações vindouras.

A irradiação de ofensas, o abalo à honra e as *fake news* têm a capacidade de criar naqueles que estão expostos ao conteúdo virtual uma realidade desprovida de autenticidade, fazendo lembrar a obra **1984**, de George Orwell, que trouxe o irônico Ministério da Verdade, um órgão especializado em alterar fatos e modificar a história. Na era da pós-verdade, carecemos de informações idôneas, de comprometimento na

utilização do meio virtual, de manutenção do respeito entre seus usuários, pois o questionamento que vem intrinsecamente ligado a ações que visem alterar a verdade é saber exatamente o objetivo de quem pretende falsear os fatos. A quem interessa a desinformação da população? Qual impacto sofreremos com a propagação reiterada de notícias falsas? O que esse momento atual de nossa história ocasionará às democracias? Pretender alargar os limites da liberdade de expressão com o subterfúgio de evitar processos de censura pode trazer abalo à livre manifestação do pensar, na medida em que propicia o discurso de ódio, a disseminação da intolerância, a alteração da história, a proliferação da ignorância e a desconstrução de todos os objetivos democráticos ao alcance de uma sociedade harmônica, solidária e justa.

Nesse cenário, a autorregulação regulada surge como componente fundamental na equalização de direitos como a liberdade de expressão, a livre iniciativa, o direito do consumidor, o direito ao anonimato, dentre tantos outros que podem ser exercidos no ciberespaço. Pensamos que o caráter democrático da autorregulação regulada, que agrega o poder público e a iniciativa privada, seja atualmente o mecanismo mais eficaz no controle de postagens ilícitas. O meio virtual exige dinamismo e rapidez na tomada de providências de restabelecimento do direito de terceiros lesados por intermédio de uma plataforma. Aguardar unicamente uma atuação judicial, *a posteriori*, dificultaria o processo de retirada de conteúdo impróprio. Racionalizar o exercício do direito ao anonimato integra o processo de busca de mecanismos que favoreçam a regulação das plataformas. É certo que a postagem anônima intensifica a proliferação de conteúdo falso, muitas vezes sequer permitindo a reparação ao utilizador lesado por meio de comentários externados anonimamente na rede.

Os destaques de exemplos assistidos nos processos eleitorais dos últimos anos são fundamentais para aquilatarmos o tamanho do prejuízo trazido pelo uso irresponsável do meio virtual, pois a eleição calcada em campanhas que utilizam o mundo virtual de maneira fraudulenta enfraquece as democracias e abre espaço para o ressurgimento do nazismo, do autoritarismo e do fascismo. A que custo a sociedade pretende ressuscitar as intempéries causadas pelo nazismo, permitindo que, à luz da liberdade de expressão que desinforma, ideais praticados durante o Holocausto passem a ser novamente um medo a ser enfrentado após décadas de sua superação? A crescente onda de intolerância mundial é facilitada pela exacerbação do direito da liberdade de expressão, que permite propagar palavras de racismo, xenofobia, misoginia e homofobia, facilitando o agrupamento de pessoas com ideários que são empecilhos ao bom desenvolvimento democrático. Compatibilizar o exercício da liberdade de expressão é tarefa muito árdua em face da história

que circunda as democracias surgidas após anos de censura e de retirada do direito à manifestação de opinião.

O que defendemos não é a retirada irrestrita e sem critérios de conteúdo postado no meio virtual. Por isso, concordamos com o modelo alemão, que faz remissão à legislação penal, prestigiando a atuação legislativa construída mediante a participação popular por meio do voto. Não olvidamos que há uma necessidade subjacente de um projeto educacional que envolva a difusão da história, da sociologia, da filosofia, do humanismo e de todas as ciências que propiciam à humanidade o engrandecimento individual e a evolução da vida em grupo. Somente assim o próprio cidadão será capaz, por ele mesmo, de se colocar dentro de um limite de exercício de suas liberdades sem invadir a esfera de outrem e lhe causar prejuízos.

Desse modo, traçar limites à liberdade de expressão é pleno exercício de enaltecer aquele direito, uma vez que a não observância da regulação do uso da palavra na internet pode caracterizar a própria destruição da liberdade da fala. A manipulação do usuário das redes sociais se transformou em instrumento de destruição das democracias modernas, experimentada sobremaneira nos últimos anos nos principais processos eleitorais do mundo. Por isso, sopesar valores constitucionais diante de um caso concreto e privilegiar a horizontalidade dos direitos fundamentais é fortalecer e enaltecer o amplo exercício da liberdade de expressão, caracterizada como ato democrático de consolidação de uma sociedade que pretende deixar um legado de civilidade ao porvir da humanidade.

A história do futuro das democracias está em curso, e podemos assistir diariamente a episódios em que o mundo virtual cada vez mais interfere no mundo real, cabendo a todos os indivíduos assumir o protagonismo para determinar como a vida em sociedade se desenvolverá daqui para frente. Com isso, determinar formas de evitar a disseminação da desinformação e do crescimento do empobrecimento intelectual é salutar nesse processo de manutenção de uma sociedade minimamente preocupada com as relações humanas e visionária da evolução conjunta da comunidade mundial.

Viver em um Estado Democrático de Direito, pautado na constitucionalização de direitos fundamentais e que coloca a valorização do ser humano como centro do sistema jurídico, significa a eterna equalização de direitos, a fim de cumprir a promessa pretendida pelo Constituinte originário na elaboração de diretrizes que cada vez mais permitam o usufruto de direitos por todos os cidadãos, sem descuidar das obrigações correlatas. Afinal, o exercício de um direito impõe a obrigação de respeitar o dos demais. Assim se mantêm vivas as democracias, garantindo-se à população a continuidade do exercício de direitos fundamentais e a perpetuação de uma sociedade plural e solidária, fraterna, cujo objetivo maior seja resguardar o ser humano e dignificar seus direitos.

REFERÊNCIAS

ABBOUD, Georges; NERY JR., Nelson; CAMPOS, Ricardo (Org.). ***Fake news* e regulamentação**. 2. ed. São Paulo: RT, 2020.

BALKIN, Jack. Free speech in the algorithmic society: big data, private governance, and new school speech regulation. **UC Davis Law Review**, Davis, CA, v. 51, Feb. 2018. Disponível em: https://lawreview.law.ucdavis.edu/archives/51/3/free-speech-algorithmic-society-big-data-private-governance-and-new-school-speech. Acesso em: 20 jan. 2025.

CAMPOS, Ricardo Resende. Com emenda que permite censura, Brasil tropeça na própria desinformação. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 6 out. 2017. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2017-out-06/ricardo-campos-permitir-censura-brasil-tropeca-desinformacao. Acesso em: 30 jan. 2025.

CANÁRIO, Pedro. Autodeterminação informacional. Direito ao anonimato decorre da liberdade de expressão, defende professor alemão. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 2 out. 2016. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2016-out-02/direito-anonimato-decorre-liberdade-expressao-professor. Acesso em: 30 jan. 2025.

CARVALHO, Marta (Coord.). **A desinformação**: contexto europeu e nacional. Lisboa: ERC, 2019.

CASTRO, Raquel Brízida. Regulação do ciberespaço: projeções constitucionais do novo paradigma jurídico-público regulatório. *In*: GOMES, Carla Amado *et al.* (Coord.). **Garantia de direitos e regulação**: perspectivas de direito administrativo. Lisboa: AAFDL, 2020.

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE. **Dossier interinstitutionnel**: 2020/0361(COD). Bruxelles: CE, 15 juin 2022. Disponível em: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9342-2022-INIT/x/pdf. Acesso em: 29 jan. 2025.

CROWE, Ana *et al*. **Securing safe spaces online**: encryption, online anonymity, and human rights. London: Privacy International, 2015. Disponível em: https://privacyinternational.org/report/1634/securing-safe-spaces-online-encryption-online-anonymity-and-human-rights. Acesso em: 29 jan. 2025.

CUEVA, Ricardo Villas Bôas. Alternativas para a remoção de *fake news* das redes sociais. *In*: ABBOUD, Georges; NERY JR., Nelson; CAMPOS, Ricardo (Org.). ***Fake news* e regulamentação**. 2. ed. São Paulo: RT, 2020.

EIFERT, Martin. A lei alemã para a melhoria da aplicação da lei nas redes sociais (NetzDG) e a regulação da plataforma. *In*: ABBOUD, Georges; NERY JR., Nelson; CAMPOS, Ricardo (Org.). ***Fake news* e regulamentação**. 2. ed. São Paulo: RT, 2020.

EUROPEAN COMMISSION. **Final report of the high level expert group on fake news and online disinformation**. Brussels: EC, Mar. 2018. Disponível em: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/final-report-high-level-expert-group-fake-news-and-online-disinformation. Acesso em: 13 abr. 2025.

FARINHO, Domingos Soares. Delimitação do espectro regulatório de redes sociais. *In*: ABBOUD, Georges; NERY JR., Nelson; CAMPOS, Ricardo (Org.). ***Fake news* e regulamentação**. 2. ed. São Paulo: RT, 2020.

MARANHÃO, Juliano. *Fake news* e autorregulação regulada das redes sociais no Brasil: fundamentos constitucionais. *In*: ABBOUD, Georges; NERY JR., Nelson; CAMPOS, Ricardo (Org.). ***Fake news* e regulamentação**. 2. ed. São Paulo: RT, 2020.

MARQUES, José. Depois do Twitter, Facebook e Instagram também apagam *post* de Bolsonaro. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, mar. 2020. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/amp/poder/2020/03/depois-do-twitter-facebook-tambem-apaga-post-de-bolsonaro.shtml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=twfolha&__twitter_impression=true. Acesso em: 31 mar. 2025.

META. Termos de Serviço. Menlo Park, CA, 1º jan. 2025. Disponível em: https://pt-pt.facebook.com/legal/terms. Acesso em: 13 jan. 2025.

MOHSIN, Maryam. 10 estatísticas das redes sociais que todo empreendedor precisa conhecer em 2020 [Infográfico]. **Oberlo**, Vilnius, 14 nov. 2023. Disponível em: https://www.oberlo.pt/blog/redes-sociais-estatisticas. Acesso em: 13 fev. 2025.

PARLAMENTO EUROPEU. Comissão da Indústria, da Investigação e da Energia. Comissão do Mercado Interno e da Proteção dos Consumidores. **Relatório A8-0204/2017**: relatório sobre as plataformas em linha e o Mercado Único Digital. Bruxelas: PE, 31 maio 2017. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0204_PT.html. Acesso em: 30 mar. 2025.

PARLAMENTO EUROPEU. Digital: UE deve estabelecer novas normas para regular plataformas *on-line*. **Sala de Imprensa PE**, Bruxelas, 21 out. 2020. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20201016IPR89543/digital-ue-deve-estabelecer-novas-normas-para-regular-plataformas-online. Acesso em: 30 jan. 2025.

POKEMPNER, Dinah. Regulation online speech: keeping human, and human rights, at the core. *In*: BRISON, Susan J.; GELBER, Katharine (Coord.). **Free speech in the digital age**. Oxford: Oxford University Press, 2019.

TEUBNER, Gunther. Horizontal effects of constitutional rights in the internet: a legal case on the digital constitution. **The Italian Law Journal**, Caserta, v. 3, n. 1, 2017.

TWITTER apaga publicações em que Bolsonaro questionava isolamento social. **Isto É**, São Paulo, 30 mar. 2020. Disponível em: https://istoe.com.br/twitter-apaga-publicacoes-em-que-bolsonaro-questionava-isolamento-social/. Acesso em: 30 jan. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2022/2065 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022. **EUR-Lex**, Luxemburgo, 2022. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022R2065. Acesso em: 6 mar. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Acórdão (Terceira Secção) de 3 de outubro de 2019. Processo C18/18. **InfoCuria Jurisprudência TJUE**, Luxemburgo, 2019. Disponível em: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=0A60046FBBEE0DD3C27CB86474143FB7?text=&docid=218621&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=611980. Acesso em: 6 mar. 2025.

Doutrina Internacional

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO E INJUSTIFICADO: tendencias contemporáneas

EMPLOYMENT STABILITY AND PROTECTION AGAINST ARBITRARY AND UNFAIR DISMISSAL: contemporary trends

CASTELLO, Alejandro*

1 INTRODUCCIÓN

La historia del Derecho del trabajo durante el siglo XX se caracteriza por el progresivo mejoramiento de las condiciones de trabajo y empleo, así como con la ampliación de los espacios de libertad del trabajador en el marco del contrato de trabajo.

La limitación de la jornada de trabajo, la creación del descanso semanal y las vacaciones anuales, la fijación de salarios mínimos, la imposición de medidas de seguridad e higiene laboral, las restricciones a la modificación unilateral de los términos del contrato de trabajo por la sola voluntad del empleador, la elaboración del concepto de ciudadanía laboral en la empresa como forma de reconocimiento del ejercicio de los derechos civiles y políticos en el centro de trabajo, son tan solo algunos ejemplos paradigmáticos del abandono del Derecho civil para regular la relación de trabajo, utilizando un nuevo enfoque fundado en la tutela de la parte más débil (el trabajador).

Para ello se usaron dos grandes herramientas: la intervención del Estado mediante el dictado de leyes protectoras y el reconocimiento de la autonomía colectiva, la libertad sindical y la huelga.

*Abogado. Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Magister en Derecho del Trabajo. Presidente de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2023-2025). Correo: acastello.abogado@gmail.com.

Con la misma finalidad tuitiva, los ordenamientos se ocuparon tempranamente de otro aspecto crucial de la relación de trabajo: la protección contra el despido arbitrario, *ad nutum* o a sola voluntad del empleador. En el presente trabajo abordaremos cómo se protege ante el despido arbitrario, entiendo por tal a aquel en que el empleador no tiene una "justa causa" para despedir, es decir, un motivo objetivo, serio y fundado que autorice el ordenamiento.

Desde la creación del capitalismo, la conservación del empleo ha sido siempre una aspiración del trabajador dependiente, porque el ingreso que deriva de él es normalmente su único medio para obtener los bienes y servicios necesarios para vivir. Por ello las legislaciones fueron introduciendo mecanismos muy diversos para limitar la libertad de despedir, en tanto que las normas constitucionales e internacionales elevaron la aspiración de mantener el empleo a un **derecho fundamental**, que queda incluido o forma parte del **derecho al trabajo** (BLANCAS BUSTAMANTE, 1982).

De ese modo, en muchos países se fueron forjando regímenes con diversos grados de estabilidad laboral (DE LA FUENTE, 1976), yendo desde aquellos que establecen la nulidad del despido ilegítimo o improcedente (estabilidad absoluta) hasta los que solo castigan económicamente el despido que no se ajusta a causas y motivos autorizados por el legislador (estabilidad relativa).

Como ha señalado Mario Ackerman (2023), la estabilidad es un derecho del trabajador que consiste en la "tutela de la conservación de la relación de trabajo, que admite diferentes modalidades de instrumentación y grados de intensidad", agregando que el remedio ante la inobservancia no será necesariamente el derecho a exigir el reintegro al trabajo, porque la nulidad suele estar consagrada solamente para los despidos discriminatorios o violatorios de derechos fundamentales, mientras que los despidos simplemente improcedentes se sancionan con indemnizaciones, pese a que la reinstalación sería teóricamente la solución perfecto o adecuada, pero no siempre posible de consagrar.

Las cíclicas crisis económicas que han atravesado muchas regiones del mundo en los últimos 30 años, la intensa liberalización del comercio y mundialización de la economía que siguió a la caída del Muro de Berlín y la desaparición del llamado "socialismo real", el auge de las ideologías contrarias a la intervención del Estado en el mercado y el aumento de la competencia empresarial a nivel local e internacional, generaron cuestionamientos a las regulaciones sobre el despido exigiendo su flexibilización para permitir el reacomodo de las empresas al nuevo entorno de hipercompetencia.

Así, es conocido que los más importantes organismos multilaterales de crédito y de regulación monetaria en el mundo (Fondo

Monetario Internacional, Corporación Financiera Internacional, Banco Central Europeo, Organización Mundial del Comercio, el Tesoro de Estados Unidos de Norteamérica etc.) pregonaron la necesidad de rebajar los estándares de protección laboral, especialmente en materia de regulación del tiempo de trabajo, limitaciones de la contratación temporal y facilidad para despedir.

A vía de ejemplo, el Banco Mundial fomentaba a través del informe anual **Doing Business** que la actividad económica requiere "buenas regulaciones" y "normas adecuadas, transparente y accesibles para todos", agregando que "las normas deben ser eficientes y lograr un equilibrio entre la preservación de ciertos aspectos importantes del entorno empresarial y la eliminación de distorsiones que impongan un costo desproporcionado sobre las empresas", lo que incluía a las regulaciones laborales en materia de salarios mínimos, horarios de trabajo, contratación temporal y despido (BANCO MUNDIAL, 2012).

En esa dirección, es muy conocida la teoría que postularon Juan Botero, Rafael La Porta, Florencio López, Andrei Shleifer y Robert Vishny, quienes sostenían que existen dos grandes tradiciones jurídicas en el mundo sobre la forma en que interviene el Estado en el mercado y en las relaciones de trabajo en particular, señalando las que han tenido mejores resultados en materia de crecimiento económico y de creación de empleo son las que se abstienen de imponer regulaciones públicas obligatorias para los agentes del mercado. Señalan que los países del mundo anglosajón, que tienen un estilo regulatorio basado en la libertad de negociación y contratación y en proteger principalmente a los accionistas y no tanto a los acreedores, como ocurre en Inglaterra y Estados Unidos, los indicadores económicos han sido mejores que los de los países de tradición jurídica francesa y alemana, que prefieren proteger a los acreedores en lugar de los inversionistas y tienen mayor aversión al riesgo. Según los autores el sistema continental europeo que se funda en la intervención del Estado mediante las leyes no han logrado corregir las fallas del mercado de trabajo sino que han deteriorado su desempeño, recomendando que se redujesen en el caso del mercado de trabajo las protecciones como el salario mínimo, el recargo por horario extraordinario de trabajo y las limitaciones al despido, incluyendo las indemnizaciones (BOTERO *et al.*, 2004).

Basándose en este enfoque, muchos países del mundo, incluyendo nuestro continente (fue el caso de Argentina, Chile, Colombia, Bolivia, entre otros) introdujeron modificaciones en los Códigos y leyes generales del trabajo para fomentar la creación de empleo, obteniéndose nulos o magros resultados. La experiencia más reciente en esta materia fue la reforma laboral en Brasil en 2017, la que no tuvo los efectos económicos y laborales que se perseguían (AZEVEDO, 2021).

Desde fines del año 2023 en Argentina se ha instalado un nuevo programa de liberalización de la economía y de desregulación y flexibilización del Derecho del trabajo, que entre otros aspectos afecta las normas sobre regulación del despido con el objetivo de abaratarlo y facilitarlo (ARESE, 2023). Nuevamente, la finalidad que se dice perseguir es el descenso del desempleo y la mejora de la economía, argumentándose que las tutelas estatales y convencionales del trabajo solo generan dificultad a las empresas e incentivan la crisis de los mercados.

Como ha destacado Manuel Carlos Palomeque (2011) durante su trayectoria el Derecho del trabajo ha convivido siempre con los requerimientos de la Economía y el mundo empresarial, incluyendo la crisis económica, el desempleo, la informalidad y la precariedad laboral, los que han generado permanentes tensiones entre las aspiraciones de aumento de los derechos, beneficios y libertades para los trabajadores y las exigencias de flexibilidad y libertad de contratación y despido por parte de las empresas.

No es de extrañar entonces que, en el contexto mundial contemporáneo, en el que vuelve a existir tensión entre las exigencias empresariales por reducir los costos de producción para mejorar su competitividad y las aspiraciones y derechos de los trabajadores de mejorar o al menos mantener sus conquistas laborales y sociales, el Derecho del trabajo tenga que debatir y demostrar nuevamente que no es el culpable del desempleo, el bajo crecimiento económico, la inflación y la pobreza.

Como se ha señalado en varios estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no existe evidencia empírica de que la legislación laboral tenga efecto negativo o pernicioso sobre la economía y el mercado de trabajo. Por ejemplo, Deakin, Lele y Siems (2007) estudiaron los datos de desempleo, producto bruto interno y otras variables económicas y laborales de Alemania, Francia, Reino Unido, India y Estados Unidos durante 40 años, concluyendo que la "tradición jurídica" de regulación o abstención del Estado en el mundo del trabajo y la economía no tienen la incidencia y significación que sostienen Juan Botero y otros en su ensayo del año 2004.

Según Janine Berg y Sandrine Cazes (2007), los postulados teóricos como los defendidos por Juan Botero, Rafael La Porta, Florencio López, Andrei Shleifer y Robert Vishny no considera los cuantiosos beneficios, tanto económicos como sociales, que emanan de las leyes del trabajo, tales como el papel que juegan en reducir la desigualdad, la inseguridad y el conflicto social, así como el compromiso de los trabajadores y la mejor calidad de su desempeño cuando gozan de niveles razonables de estabilidad laboral.

En los apartados que siguen expondremos las razones y motivos que llevaron históricamente a que la mayoría de los ordenamientos

fuesen limitando progresivamente la libertad de despedir, erradicando el despido libre o *ad nutum* del Derecho laboral, exigiendo al empleador que la terminación de la relación de trabajo de duración indeterminada se funde en causas reales y objetivas.

Veremos que los argumentos que fundamentaron la eliminación de los regímenes de despido libre siguen estando plenamente vigentes. Si bien es cierto que la nulidad del despido - como remedio ante el despido improcedente o injustificado - no es actualmente la regla en el derecho comparado, optándose generalmente por indemnizaciones y/o sanciones económicas al empleador, lo cierto es que la necesidad de que exista protección de la estabilidad en el empleo es una finalidad política, social y jurídica del Derecho laboral y un valor esencial del funcionamiento de las sociedades democráticas e inclusive para la eficiencia del propio mercado.

2 MOTIVOS PARA PROMOVER LA ESTABILIDAD LABORAL

El primer motivo para promover la estabilidad laboral y limitar el despido arbitrario es que el empleo sirve para la inclusión social. El empleo no solamente es fuente de ingresos económicos sino también de satisfacción espiritual, de promoción profesional y de inserción en la comunidad.

Desde la creación de la Civilización hace aproximadamente 12.000 años, cuando el hombre abandonó la forma de vida nómada de cazador-recolector y pasó a vivir de forma estable en comunidades estables, inicialmente mediante la agricultura y cuidado de animales y luego agregando la elaboración de productos (manufactura) en talleres e industrias, la forma de obtener los ingresos necesarios para adquirir los bienes y servicios que son imprescindibles para la vida se derivan principalmente del trabajo (GALOR, 2022) determinando la centralidad del trabajo no solo a nivel individual sino social.

A medida que los asentamientos humanos fueron creciendo y sus poblaciones se hicieron más densas, se hizo cada vez más necesaria la cooperación entre sus miembros para reproducir esos bienes y servicios necesarios para la vida. A lo largo de los siglos se fueron creando estructuras sociales, políticas y económicas cada vez más complejas, que incluyeron la diversificación de tareas, oficios, ocupaciones (carpinteros, herreros, pintores, peones etc.) y roles (gobernantes, nobles, sacerdotes, soldados, siervos, esclavos etc.), que representaban la posición que cada uno asume en la comunidad, su relación con los medios de producción (campo, talleres etc.) y el vínculo con los ingresos económicos.

En ese largo recorrido que ha tenido la humanidad que comenzó con la revolución agrícola, todas las sociedades han reconocido formas de trabajo, de prestación de trabajo humano y ha existido una regulación jurídica diferente, siendo el Derecho del trabajo la herramienta más reciente y compleja (KROTOSCHIN, 1987).

El trabajo es en el siglo XXI la actividad productiva que genera el ingreso necesario para la reproducción material y espiritual de la mayor parte de la población. Como lo señala Néstor De Buen Lozano (1997), no puede caber la menor duda de que el trabajo ha sido una constante en la evolución de la humanidad y no podría entenderse al hombre desprendido del trabajo, porque es éste el medio para acceder a la mayor parte de los bienes y servicios que se requieren para vivir.

Como ha señalado el ex Director General de la OIT Guy Ryder:

> Sigmund Freud dijo que el trabajo es el nexo que vincula al individuo con la realidad y cuando el desempleo rompe este vínculo, ello tiene consecuencias graves para el individuo, con efectos devastadores a largo plazo porque también pueden afectar su salud y su esperanza de vida. El acceso al trabajo es determinante para el desarrollo personal y la inclusión social, dos dimensiones que pueden ofrecer más o menos satisfacción en función de la naturaleza del propio trabajo y de las condiciones en que se realiza. El individuo espera que su trabajo tenga sentido y sirva para algo, y espera recibir una compensación material que le permita convertirse en un actor independiente, de pleno derecho y apreciado en su justo valor como miembro de la sociedad. El lugar de trabajo en sí es también el ámbito donde se consolidan los procesos de socialización iniciados con la escolarización y donde se forjan y se cultivan muchas de las relaciones sociales del individuo. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2015).

En la sociedad contemporánea el trabajo cumple funciones y posee atributos muy diversos. Martin Wolf señala que hay que distinguir las virtudes intrínsecas de las extrínsecas. Dice que:

> El valor intrínseco de un trabajo reside en el placer de llevarlo a cabo y en la sensación de propósito y satisfacción que proporciona. El valor extrínseco reside en los ingresos, el estatus, la independencia, la posibilidad de casarse, etcétera, que proporciona un trabajo. Tanto el valor intrínseco como el extrínseco del empleo son importantes. (WOLF, 2023).

La segunda razón para estimular la prolongación del empleo y restringir la posibilidad de que sea terminado al solo arbitrio del empleador, es que la mayor parte de los países se ven afectados por el desempleo. No ofrecen trabajo a todo aquel que tiene capacidad y voluntad de trabajar.

La trascendencia del empleo (y su conservación) ha aumentado en las últimas décadas debido a que la economía de mercado, que es la forma preponderante de organización de la producción de bienes y servicios en el mundo, no ha logrado cumplir el objetivo primordial de ofrecer oportunidades de trabajo a todos los habitantes del mundo.

Es cierto que a partir de la Ilustración, la Revolución Industrial y la consolidación del capitalismo y sus postulados (libre competencia, interés egoísta y comportamiento racional y optimizador de los agentes económicos) se ha generado "el escape más grande en la historia humana" en materia de pobreza y muerte (DEATON, 2015), traducido en hechos como un notable crecimiento de la riqueza, aumento del bienestar material, avances tecnológicos y científicos, incremento de la esperanza de vida, mejoramiento del acceso a la asistencia de la salud, ascenso de las tasas de alfabetización, pero todo ello no aseguró una distribución equitativa de los ingresos ni la creación de puestos de trabajo suficientes para todos los que quieren trabajar (PIKETTY, 2019).

Estas dificultades son más evidentes aún en los países del Tercer mundo, donde el Estado no tiene recursos para implementar políticas activas y pasivas de empleo que permitan crear puestos de trabajo o transferir rentas suficientes a los excluidos.

En su Informe sobre las perspectivas mundiales de los mercados de trabajo correspondiente al año 2022, la OIT señala que el déficit mundial de empleo ascendió a 473 millones de personas en ese año, el empleo informal representó más de 2.000 millones y los trabajadores que vivían en situación de pobreza extrema con ingresos inferiores a 1,90 dólares por día superaba los 214 millones en el mundo, datos negativos que probablemente no mejoren en el corto plazo debido a tensiones geopolíticas que están generando problemas en las cadenas mundiales de suministro, inflación alta, estancamiento económico y déficit de trabajo decente (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2023).

En el Informe correspondiente al año 2023 la OIT indica que:

> Los desequilibrios del mercado de trabajo van en aumento y que esta tendencia, en el contexto de múltiples crisis mundiales interconectadas, menoscaba los avances hacia una mayor justicia social. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2024).

En la investigación de OIT (2024) se señala que la tasa de desempleo mundial en 2023 fue del 5,1 por ciento, tras un modesto repunte respecto de 2022, mientras que el déficit mundial de empleo se ubicó en cerca de 435 millones de personas. A su vez, un porcentaje muy significativo de los trabajadores ocupados en el mundo (2 mil millones) son informales (no registrados) y no poseen condiciones de trabajo decente, lo que incluye la precariedad de su empleo.

El tercer motivo para evitar que el trabajador pierda su empleo sin que exista una causa objetiva y seria que lo justifique, es que genera incertidumbre para el trabajador, su familia y la comunidad y provoca conflictividad social y política.

La pérdida del empleo es uno de los mayores temores que tienen los ciudadanos, inclusive antes de la seguridad, la corrupción, el medio ambiente, la guerra, la educación, la inflación o la pobreza. Ese temor se ha acentuado en el siglo XXI porque la revolución tecnológica hace cada vez menos indispensables a los seres humanos para producir los bienes y servicios. Los avances tecnológicos recientes, como son los casos de la robótica, la Inteligencia Artificial (IA) y las tecnologías de la información y las comunicaciones, están transformando las ocupaciones, oficios y profesiones, pero también están destruyendo muchos empleos, especialmente aquellos de baja o media calificación. Se estima para para el año 2030 el 5% de los puestos de trabajo serán reemplazados por la automatización de los procesos y el 50% sufrirán transformaciones cualitativas (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020).

Un estudio del Fondo Monetario Internacional (FMI) presentado en el Foro de Davos de 2024 señala que el 60% de los trabajos están expuestos a los riesgos del uso de la Inteligencia Artificial, incluyendo a aquellos en que los empleados requieren de habilidades especiales y reciben salarios más altos (las tecnologías de las tres primeras Revoluciones Industriales afectaban mayormente a los trabajadores menos calificados). Este pronóstico va en la misma línea que otros informes anteriores de Organismos internacionales que exhortan - con preocupación - a los Gobiernos a adoptar medidas para combatir los efectos negativos de la IA en los mercados de trabajo, como es el caso, por ejemplo, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que en su documento **OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market**, señala que el 27% de la fuerza laboral estará expuesta en los próximos 5 años ante el uso de esta tecnología en el centro de trabajo (ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, 2023).

En un interesante estudio de relevamiento bibliográfico realizado por Debra Howcroft y Jill Rubery sobre las relaciones entre el trabajo y la tecnología, en el que pasan revista a un siglo de debates reflejados

en artículos publicados en la **Revista Internacional del Trabajo** de OIT, las autoras señalan que "el temor al desempleo tecnológico ha reaparecido en los debates actuales" fundamentalmente por el uso cada vez más frecuente y generalizado de la IA y la robotización, que permiten la automatización de tareas no solamente en la industria y el campo (que era lo tradicional) sino también en el comercio y los servicios, generando un ahorro de mano de obra en casi todos los tipos de establecimiento, rubro y actividad económica (HOWCROFT; RUBERY, 2021).

Señalan Abhijit V. Banerjee y Esther Duflo (2020) que:

> La sofisticación creciente de los robots y el progreso de la inteligencia artificial han generado una preocupación considerable acerca de lo que ocurrirá en nuestras sociedades si solo unas pocas personas tuvieran trabajos interesantes y todos los demás no tuvieran trabajo o tuvieran uno horrible, y, como resultado, la desigualdad se disparara; en especial si esto ocurriera debido a fuerzas que en gran medida están fuera de su control.

Los autores agregan que:

> A un número creciente de economistas (y de quienes hablan de economía) les preocupa que las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial (IA), los robots y la automatización en general, destruyan más puestos de trabajo de los que crean, provocando que muchos trabajadores queden desfasados y que la parte del PBI dedicada a pagar salarios se reduzca. De hecho, en la actualidad, los optimistas del crecimiento y los pesimistas del trabajo son, a menudo, las mismas personas; ambos piensan que la sustitución de los humanos por robots será la que impulse principalmente el crecimiento futuro.

El temor al desempleo es una de las mayores amenazas para los seres humanos en la sociedad actual y por ello la seguridad económica es un anhelo de los habitantes, que el Derecho laboral ha recogido como finalidad esencial de la disciplina, al menos desde la **Declaración de Filadelfia** de 1944, que establece que:

> Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material, su desarrollo espiritual en condiciones de libertad dignidad, de seguridad económica de igualdad de oportunidades. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1944).

Sobre el punto señala Adrián Goldin (2016) que la "seguridad" es una preocupación fundamental de los seres humanos y forma parte del pacto social celebrado entre éstos para salir del estado de naturaleza y constituirla sociedad política y el Estado. Sostiene que la seguridad se define como "libertad de los temores" y "libertad de las amenazas", abarcando aspectos como la violencia, la enfermedad, el deterioro del medio ambiente, el hambre la pobreza y tiene como una dimensión fundamental la "seguridad económica". El autor explica que la seguridad económica requiere aportar al ciudadano un ingreso básico asegurado, por lo general como resultado de un trabajo productivo y remunerado o, como último recurso, de algún sistema de seguridad social financiado con fondos públicos, y que el aporte que ha realizado en este plano el Derecho del trabajo es precisamente haber aportado mecanismos e instrumentos para fomentar la estabilidad laboral, como forma de garantizar el ingreso económico del trabajador. Adrián Goldin agrega que la seguridad económica se logra con la seguridad en el empleo, lo que supone la protección contra el despido arbitrario, las regulaciones sobre la contratación y el despido y la imposición de costos para los empleadores que no cumplen las normas.

Como señaló la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT en su Informe final, elaborado en el marco de la celebración del Centenario de fundación de la OIT:

> El trabajo no es una mercancía con la que se pueda comerciar en los mercados buscando el mejor postor; los trabajadores son seres humanos con derechos, necesidades y aspiraciones. Las instituciones del trabajo velan por que este vaya acompañado de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019).

3 EL DERECHO A LA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO Y LA ESTABILIDAD LABORAL

Por los argumentos indicados precedentemente y muchos otros que no podemos desarrollar en este ensayo por razones de espacio, queda claro que para el trabajador y su familia el empleo constituye generalmente la única o principal fuente de ingresos, bienestar y consumo, por lo que su pérdida supone un gran perjuicio en el orden económico, amén de la afectación social y personal que normalmente representa en su condición de ciudadano - ya que el empleo es fuente de dignidad y profesionalidad.

La estabilidad laboral no solo interesa a los trabajadores sino también a los empleadores. Así, Josefina Quintero señala que la estabilidad en el empleo reporta ventajas a las empresas como, por ejemplo, la disminución de costos de contratación y formación, la mejora de la competitividad y de la planificación de los negocios y el mayor compromiso de los trabajadores con los intereses del empleador (QUINTERO LYONS, 2016).

Es atendiendo a esa trascendencia política, social, económica, cultural y jurídica que tiene el trabajo para el ser humano, las sociedades y hasta las propias empresas, que las Constituciones nacionales y múltiples y variadas normas internacionales del trabajo reconocieron luego de la Segunda Guerra Mundial, que el derecho al trabajo es un derecho fundamental (NEVES MUJICA, 2002), que posee diversas proyecciones (derecho a la libre elección del empleo y prohibición del trabajo forzoso, derecho a ejecutar el trabajo en condiciones dignas y satisfactorias - trabajo decente -, derecho a la promoción en el empleo), siendo una de ellas precisamente el derecho a la protección frente al despido libre o arbitrario.

Como lo ha hecho notar Alfredo Villavicencio (2013), existe un fuerte consenso en el pensamiento juslaboralista contemporáneo respecto a que el derecho al trabajo consagrado en la mayoría de las Constituciones democráticas y las normas internacionales del trabajo, se manifiesta en dos facetas: pública y privada. La primera gira alrededor de las obligaciones estatales de definición e implementación de políticas públicas dirigidas a favorecer el acceso de los ciudadanos a un empleo, en tanto que la segunda gira alrededor del derecho a conservar un empleo determinado, salvo que se incurra en una causa justa de extinción.

Entre los instrumentos internacionales que destacan sobremanera para América Latina debe señalarse el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** de las Naciones Unidas de 1966 y la **Convención Americana sobre Derechos Humanos** de 1969, los cuales consagran el derecho a no ser privado del empleo sin justa causa.

En efecto, los órganos de contralor de estos dos instrumentos internacionales (el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas - ONU) en el primer caso y la Corte Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de los Estados Americanos - OEA - en el segundo) han emitido dictámenes y pronunciamientos en los últimos años que interpretan que estas normas sobre derechos humanos consagran y reconocen el derecho del trabajador a no ser despedido libre y arbitrariamente. Así se sostiene en la Observación General núm. 18 del Comité de la ONU y en los siguientes pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

caso Baena Ricardo y otros contra el Gobierno de Panamá, sentencia año 2001; caso Acevedo Jaramillo y otros contra el Gobierno de Perú, sentencia de 2006; caso trabajadores cesados por Petroperú y otros contra el Gobierno de Perú, sentencia de 2017.

Atendiendo entonces a la trascendencia social, política y económica que tiene el empleo en la sociedad actual, el Derecho del trabajo local se ha ocupado no solamente de la protección de la integridad física y moral del trabajador en el desempeño de sus funciones, sino también de la seguridad económica del trabajador, lo que incluye la protección contra el despido libre o arbitrario.

Como señala Elmer Arce, en un Estado de Derecho Democrático y Social:

> [...] no se pueden admitir comportamientos irracionales en perjuicio de los trabajadores y por ello en los países que tiene esta forma de organización institucional la regulación laboral ha perseguido como finalidad la de prohibir la terminación del contrato de trabajo de modo arbitrario, caprichoso, injustificado o libre. (ARCE ORTIZ, 2021).

La estabilidad laboral y preservación del empleo se obtiene, desde el punto de vista jurídico, a través de dos grandes herramientas que operan en los márgenes del contrato de trabajo: a) por un lado, en el ingreso al empleo, mediante la limitación de las formas de contratación temporal o transitoria y, b) por otro lado, a través de las restricciones a la libertad de rescindir unilateralmente el contrato por la sola voluntad del empleador, protegiendo contra el despido arbitrario.

En la doctrina juslaboralista existe amplio consenso respecto a que el trabajador tiene derecho a conservar el empleo y que la empresa no puede poner fin al vínculo laboral de duración indeterminada, si no existe una causa objetiva, real y seria que lo justifique.

Un importante número de países ha consagrado en sus Constituciones de manera expresa la protección contra el despido arbitrario (por ejemplo, Argentina, Brasil, Perú, Chile, España, Portugal, Francia, Alemania, entre otros). Lo mismo ha sucedido con las normas internacionales sobre derechos humanos (es el caso, por ejemplo, del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales), teniendo su máxima expresión en el **Convenio Internacional del Trabajo** núm. 158 de la OIT de 1982 sobre terminación de la relación de trabajo, que establece la exigencia de que exista una justa causa para que el despido sea lícito o procedente.

4 EL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD DEL DESPIDO

Existen múltiples mecanismos para desestimular y/o limitar el despido del trabajador efectivo o permanente, incluyendo herramientas sustanciales, formales, administrativas, procesales, entre otras. Por lo general los países utilizan y combinan varios de ellos.

Los instrumentos más comunes son el preaviso, la comunicación escrita al trabajador consignando las causas o motivos, la notificación previa al sindicato y/o la Administración del trabajo, el derecho del trabajador a ser oído antes de efectivizarse el despido, la exigencia de pagar una indemnización económica al trabajador (generalmente basada en su antigüedad laboral y su nivel de ingresos) y la exigencia de que el despido se fundamente en "causas objetivas" (España), "justa causa" (Portugal), "giusta causa" (Italia), "causa real y seria" (Francia), "motivo socialmente justificado" (Alemania) o "fair dismissal" (Inglaterra).

Son menos frecuentes los casos de exigencia de obtener una autorización previa que otorga la Justicia laboral o la Administración del trabajo para despedir, salvo que se trate de dirigentes, delegados o representantes sindicales.

También se suelen utilizar las sanciones administrativas (para el caso de que el despido sea declarado improcedente), los procedimientos jurisdiccionales abreviados o sumarios, la inversión de la carga probatoria, entre otros.

Probablemente la técnica o instrumento más extendido en el mundo sea la "causalidad del despido", es decir, la exigencia de que la decisión del empleador de poner fin al vínculo laboral se ajuste a una causa o motivo que estipule el ordenamiento, siendo ello un requisito de licitud de la medida empresarial. Es el instrumento que recogen y fomentan las normas internacionales del trabajo y el que se considera como el más apto o conveniente por parte de la doctrina predominante en nuestro país y el Derecho comparado, para obtener una verdadera protección de la estabilidad en el empleo (ERMIDA URIARTE, 1983).

Inclusive, la exigencia de la causalidad del despido tendría punto de apoyo en el reconocimiento constitucional del derecho al trabajo, en el entendido de que éste se extiende más allá de la mera libertad de elegir un oficio, ocupación o profesión y abarca otros contenidos como la proscripción del despido libre (SASTRE IBARRECHE, 1996).

Como señala Antonio Monteiro Fernandes (1983), la restricción de la libertad de desvinculación del empleador mediante la exigencia de motivación del despido surgió fundamentalmente - aunque no exclusivamente - en Europa luego de la Segunda Guerra Mundial: ley alemana de 1951 sobre despido "socialmente justificado", ley italiana de 1966

sobre "giusta causa", ley francesa de 1973 sobre "causa real y seria", ley portuguesa de 1975 sobre "motivo atendible", que establecieron una progresiva funcionalización y objetivización de la potestad resolutoria del empleador.

En los países que se afilian al modelo de "despido causado", se exige que el empleador alegue y eventualmente pruebe que se verifica alguna de las causas descritas en la ley para poder despedir, las que generalmente se vinculan con la capacidad del trabajador (pérdida de aptitud sicofísica para realizar el trabajo), su desempeño laboral (bajo rendimiento), problemas disciplinarios (comisión de faltas laborales incompatibles con la continuidad del vínculo) o las dificultades económicas, financieras o tecnológicas de la empresa.

Los regímenes de "despido causado" representan una evidente limitación de la libertad de despedir, porque la extinción unilateral del vínculo por voluntad unilateral del empleador solo se considera lícita o procedente si el éste invoca y acredita un motivo autorizado por el ordenamiento. De ese modo, el empleador no puede despedir a su libre arbitrio, de forma caprichosa o por causas que sean ajenas al ámbito estrictamente laboral o las necesidades objetivas de la empresa. En los ordenamientos que se utiliza esta técnica de protección de la estabilidad laboral, se suele considerar que el trabajador tiene derecho a conservar el empleo, sosteniéndose inclusive que se trata de un derecho fundamental que forma parte o es una expresión del derecho al trabajo (BARBAGELATA, 1978).

Los países que imponen la exigencia de que el despido sea "causado" y no libre, establecen un procedimiento de control de los motivos del despido alegados por el empleador, que generalmente se confía a la Justicia (BAYLOS GRAU; PÉREZ REY, 2009). En algunos casos ese control es anterior al despido (es el caso, por ejemplo, de la India y China) y en otros, que actualmente son la mayoría, el control es *ex post*, cuando el trabajador solicita ante la Justicia (o en algunos casos un órgano administrativo) la revisión de la causa de su despido.

Como explican Antonio Martín Valverde y Joaquín García Murcia (2022) "la acción de despido" es la que permite realmente dar virtualidad a la exigencia de justa causa, porque "a través de ella el juez ha de constatar si concurre o no motivo justificado en la extinción, para declarar la validez o no del despido".

Sin embargo, es preciso puntualizar que el examen del Derecho comparado permite comprobar que en los regímenes de "despido causado" los remedios o soluciones frente al despido declarado ilícito o ilegítimo son muy variados. Así, si bien podría inicialmente pensarse que el despido improcedente genera automáticamente su nulidad,

con el consiguiente derecho del trabajador al reintegro inmediato a su puesto de trabajo, esta solución no es la única ni siquiera la más frecuente en la actualidad (RASO, 2022).

En efecto, si bien la nulidad del despido y el reintegro al puesto de trabajo es una fórmula utilizada frecuentemente ante los casos de despidos discriminatorios o por violación de derechos fundamentales (PALAVECINO CÁCERES, 2016), como es el caso, a vía de ejemplo, de España donde el art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores establece la nulidad del despido por causa discriminatoria y de Chile, que ha consagrado un procedimiento de tutela de derechos fundamentales que podría tener la misma consecuencia, algunos ordenamientos optan por una solución indemnizatoria (económica) cuando el despido es declarado improcedente o injustificado, lo que supone convalidar la extinción del vínculo laboral.

En otros países el ordenamiento establece que el trabajador es el que tiene el derecho a optar entre cobrar una indemnización económica o reintegrarse a su puesto de trabajo y cobrar los jornales caídos. Un ejemplo de ellos es Italia, que a partir del Decreto legislativo n. 23/2015 el trabajador puede optar por el reintegro siempre que lo comunique al tribunal que declaró improcedente el despido, antes de cumplirse 30 días del fallo. De lo contrario, se entenderá que eligió cobrar una indemnización económica (que puede alcanzar hasta 36 mensualidades luego de la declaración de inconstitucionalidad del Decreto legislativo n. 23/2015 que estableció un mínimo de 2 y un máximo de 24 meses de salario, fijando nuevamente el monto en un mínimo de 4 y un máximo de 36 meses). En otros ordenamientos, como es el caso de España, la opción se pone en cabeza del empleador (Ley 3/2017).

En cualquier caso, como ha destacado la doctrina el monto de la indemnización económica en caso de despido arbitrario o injustificado, que es una solución cada vez más extendida en el Derecho comparado, solo cumple una finalidad verdaderamente resarcitoria y disuasoria si tiene entidad suficiente para reparar todos los daños ocasionados al trabajador y alcanza un objetivo disuasorio si representa un verdadero gravamen para el empresario (CARINCI, 2019).

5 REFLEXIONES FINALES

Según la OIT, a partir de los años sesenta del siglo XX muchos países de todas las regiones del mundo adoptaron leyes de protección contra la terminación sin causa justificada, e inclusive, en aquellos países que sigue rigiendo el criterio de despido basado en la sola voluntad del

empleador (*at will*), como es el caso de los Estados Unidos, los tribunales de justicia han ido progresivamente restringiendo la libertad irrestricta de despido, aplicando principios como los de buena fe, arbitrariedad, abuso de derecho etc.

En esa época los motivos que llevaron a regular el despido libre - para restringirlo - se vinculaban con la necesidad de promover la seguridad económica para los trabajadores, aceptándose la premisa de que los ingresos que provienen del empleo eran la única o principal fuente del trabajador y su familia. La seguridad económica disminuía la conflictividad social y la inestabilidad política. La historia de la primera mitad del siglo XX quedó marcada por dos guerras mundiales, que en sustancia se originaron en el descontento social que había generado el desempleo, la pobreza y los abusos del capital sobre el trabajo.

En el siglo XXI la estabilidad en el empleo sigue siendo un objetivo primordial para los trabajadores y sus organizaciones y cumple la misma función económica, política y social que tenía al terminar la Segunda Guerra Mundial: la paz social, la dignidad y promoción del trabajador y la eficiencia del mercado.

Como señala la doctrina española:

> En el fondo de la disyuntiva libertad-intervencionismo, referida al poder de despido, laten dos principios socioeconómicos en conflicto: el principio de libertad contractual, anejo al de libertad de empresa, y el principio de protección de la estabilidad del empleo del trabajador. El primero de estos principios aboga por la concesión al empresario de una amplia facultad de despido, fundada en su condición de titular y responsable de la empresa; el segundo principio, por el contrario, argumenta en favor de la limitación de la facultad de despido, entendiéndola no como una función de significado puramente contractual, son dotada de trascendencia social. Ambos principios suelen conciliarse en los distintos Ordenamientos, estableciéndose diversos sistemas de trabas a la absoluta libertad de despido, en consonancia con la situación del mercado de trabajo y con el grado de intervencionismo estatal. (MONTOYA MELGAR, 2007).

Creemos haber demostrado que existen motivos y causas sociales, políticas y económicas fundadas para que los ordenamientos sigan defendiendo el principio de estabilidad laboral y la protección contra el despido libre e injustificado. La idea de que el empleador no puede despedir a su pleno arbitrio tiene apoyo en las normas internacionales, las Constituciones y es un imperativo ético. Flexibilizar el despido

(en sus causas o en el monto de las indemnizaciones) no ha brindado resultados laborales y económicos positivos, generando únicamente precariedad, descontento social y desprotección para los trabajadores.

En línea con todo lo anterior, la Corte Interamericana de Derecho Humanos dijo, en el caso Lagos del Campo *vs.* Perú de 31 de agosto de 2017, que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar el derecho a la estabilidad en el empleo brindando garantías para que despido no se realice bajo causas que no estén debidamente justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho (párr. 150). Los ordenamientos latinoamericanos que no garanticen estos derechos al trabajador se apartan de los preceptos de la **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (en particular, su artículo 26).

Este pronunciamiento de la Corte Interamericana va en la misma línea consagrada por la **Observación General** del n. 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de Naciones Unidas, que establece que "El derecho al trabajo [...] implica a no ser privado injustamente del empleo" (ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, 2005) (párr. 6).

En cualquier caso, lo que parecería evidente es que los sistemas jurídicos que establecen causas y motivos objetivos para que el despido sea considerado lícito y procedente, ofrecen una protección laboral más ajustada a los estándares jurídicos internacionales y brindan mejores garantías a los trabajadores. Naturalmente, la verdadera y auténtica protección depende también de otros factores, como cuál es el remedio que se consagra frente al despido improcedente (nulidad, indemnización, sanciones etc.) y otras garantías de procedimiento que pueda estipularse por el legislador (preaviso, posibilidad de ser oído antes de resolverse el cese, facilidades para acceder a una revisión por parte de un tercero etc.).

Inclusive, existen aspectos no jurídicos que también influyen en esta cuestión como, por ejemplo, el poder del actor sindical, la tasa de sindicalización del país, la eficacia de la Administración del trabajo y en particular la Inspección del trabajo, la duración de los juicios laborales, la informalidad laboral, entre otros.

Por eso, no existen dos ordenamientos que establezcan la misma regulación jurídica. Seguramente los factores jurídicos, políticos, culturales, económicos y filosóficos estén en la base de la multiplicidad de herramientas que se utilizan actualmente para proteger frente al despido injustificado y el despido arbitrario. De todas formas, consideramos que

todos estos factores (que deben ser reconocidos) no son obstáculo para que el Derecho laboral abandone su finalidad protectora y, particularmente, la aspiración de que el empleo tenga la mayor duración posible y solo se extinga ante causas justificadas.

REFERENCIAS

ACKERMAN, M. La extinción de la relación de trabajo: el despido y los otros modos de terminación de la relación de trabajo. T. I. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni, 2023.

ARCE ORTIZ, E. **Derecho individual del trabajo en el Perú**: desafíos y deficiencias. 3. ed. Lima: Palestra, 2021.

ARESE, C. Reforma laboral en Argentina: cuando hasta los derechos humanos se tarifan. **Derecho Laboral**, Montevideo, t. LXVI, n. 292, 2023.

AZEVEDO, M. R. **A reforma trabalhista de 2017 e a rotatividade do emprego no Brasil**. 2021. 54 f. Dissertação (Mestrado em Economia)- Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2021.

BANCO MUNDIAL. **Doing business**. Washington: Corporación Financiera Internacional, 2012.

BANERJEE, A.; DUFLO, E. **Buena economía para tiempos difíciles**. Barcelona: Taurus, 2020.

BARBAGELATA, H-H. Sobre la estabilidad en el empleo. **Derecho Laboral**, Montevideo, t. XXI, n. 111, 1978.

BAYLOS GRAU, A.; PEREZ REY, J. **El despido o la violencia del poder privado**. Madrid: Trotta, 2009.

BERG, J.; CAZES, S. **Los indicadores de *Doing Business***: problemas de medición y sus implicancias en materia de políticas. Ginebra: OIT, 2007. Documentos sobre los Mercados Económicos y Laborales 2007/2008.

BLANCAS BUSTAMANTE, C. La Constitución de 1979 y el derecho del trabajo. **Derecho PUCP**, Lima, n. 36, p. 7-53, 1982.

BOTERO, J. *et al.* The regulation of labor. **Quarterly Journal of Economics**, London, n. 119, v. 4, 2004.

BUEN LOZANO, N. El trabajo antes de la Revolución Industrial. *In*: BUEN LOZANO, N.; MORGADO VALENZUELA, E. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Ciudad de México: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997.

CARINCI, M. T. El rediseño constitucional de la tutela contra el despido individual en Italia. **Trabajo y Derecho**, Madrid, n. 60, p. 14-30, dic. 2019.

DE LA FUENTE, H. **Principios jurídicos del derecho a la estabilidad**. Buenos Aires: Zavalia, 1976.

DEAKIN, S.; LELE, P.; SIEMS, M. Evolución del derecho laboral: análisis comparado de algunos regímenes. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, n. 126, 2007.

DEATON, A. **El gran escape**: salud, riqueza y los orígenes de la desigualdad. Ciudad de México: Fundación de Cultura Económica, 2015.

ERMIDA URIARTE, O. **La estabilidad del trabajo en la empresa**: ¿protección real o ficticia? Montevideo: Acali, 1983.

GALOR, O. **El viaje de la humanidad**: el *big bang* de las civilizaciones: el misterio del crecimiento y la desigualdad. Barcelona: Paidos, 2022.

GOLDIN, A. Fines y funciones del derecho del trabajo: la seguridad del trabajador. **Derecho Laboral**, Montevideo, t. LIX, n. 263, 2016.

HOWCROFT, D.; RUBERY, H. Trabajo y tecnología: reflexión sobre un siglo de debate en la Revista Internacional del Trabajo: introducción. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, n. 2, 2021. Número monográfico del Centenario (Tecnología y empleo).

KROTOSCHIN, E. **Manual de derecho del trabajo**. 3. ed. Buenos Aires: Depalma, 1987.

MARTÍN VALVERDE, A.; GARCÍA MURCIA, J. **Derecho del trabajo**. 31. ed. Madrid: Tecnos, 2022.

MONTOYA MELGAR, A. **Derecho del trabajo**. Madrid: Tecnos, 2007.

NEVES MUJICA, J. Libertad de trabajo, derecho al trabajo y estabilidad en el trabajo. **Asesoría Laboral**, Lima, n. 137, 2002.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **OECD employment outlook 2023**: Artificial Intelligence and the labour market. Paris: OECD, 2023.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. **Observación General n. 18**: el derecho al trabajo (U.N. Doc. E/C12/GC/18). Ginebra: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2005.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo**: Declaración de Filadelfia. Ginebra: OIT, 1944.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. *In*: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 110., 2022, Ginebra. **Informe VII**. Ginebra: OIT, 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. *In*: **Memoria del director general**: informe I. Ginebra: OIT, 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo**: tendencias 2023. Ginebra: OIT, 2023.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo**: tendencias 2024. Ginebra: OIT, 2024.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Protección contra el despido injustificado**: estudio general de la comisión de expertos. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajar para un futuro más prometedor**. Ginebra: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, OIT, 2019.

PALAVECINO CÁCERES, C. El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Santiago, v. 5, n. 9, 2016.

PALOMEQUE, M. C. **Derecho del trabajo e ideología**. 7. ed. Madrid: Tecnos, 2011.

PIKETTY, T. **Capital e ideología**. Madrid: Paidós, 2019.

QUINTERO LYONS, J. **La estabilidad en el empleo**: el derecho al trabajo y el derecho del trabajo en Colombia. Cartagena de Indias: Editorial Universitaria, 2016.

RASO, J. **El despido**: estudio sobre el despido común y dieciséis regulaciones especiales de indemnización. Montevideo: FCU, 2022.

SASTRE IBARRECHE, R. **El derecho al trabajo**. Madrid: Trotta, 1996.

VILLAVICENCIO, Alfredo. El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. **Revista de la Facultad de Derecho**, Montevideo, n. 71, 2013.

WOLF, M. **La crisis del capitalismo democrático**. Barcelona: Deusto, 2023.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of jobs**: report 2020. Geneva: WEF, 2020.

Trabalhos do Meio Científico

ASSÉDIO ELEITORAL NO MUNDO DO TRABALHO: em busca de um meio ambiente do trabalho saudável*

ELECTORAL HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK: in search of a healthy work environment

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso**

FERNANDES, Rafael Laffitte***

Resumo: O presente estudo trata de uma análise dogmática sobre a prática do assédio eleitoral nas relações de trabalho. A escolha do tema se justifica diante da busca de implementar o trabalho decente como oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, além da grande polarização política presente no Brasil. A pesquisa em tela se utiliza de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tendo por desiderato explicitar os contornos jurídicos da prática ilícita do assédio eleitoral perpetrado

---

*Artigo de investigação elaborado de estudo desenvolvido na linha de pesquisa "Direito ao Trabalho Decente", inscrito no Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), Brasil.

**Doutorando em Direito pela Universidade de Marília (Unimar). Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Especialista em Direito Eletrônico pela Universidade Estácio de Sá. Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado à linha de pesquisa "Direito ao Trabalho Decente" do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), *campus* Natal (Central). Professor efetivo de Direito do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), *campus* Natal (Central). Contato: rocconelson@hotmail.com.

***Doutorando em Direito pelo Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP). Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Especialista em Ética pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Professor Efetivo de Direito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), *campus* Natal (Central). Pesquisador na área de Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais. Contato: rafael.laffitte@ifrn.edu.br.

pelo empregador na fase pré-contratual, contratual e no término do contrato de trabalho.

Palavras-chave: Não discriminação. Relação de trabalho. Assédio eleitoral.

Abstract: The present study deals with a dogmatic analysis of the practice of electoral harassment in labor relations. The choice of the theme is justified in view of the quest to implement decent work as the eighth Sustainable Development Objective of the 2030 Agenda, in addition to the great political polarization present in Brazil. The research on screen uses a qualitative analysis methodology, using hypothetical-deductive approach methods of a descriptive and analytical nature, adopting a bibliographical and documentary research technique, in which legislation, doctrine and jurisprudence, with the aim of explaining the legal contours of the illicit practice of electoral harassment perpetrated by the employer in the pre-contractual, contractual phase and at the end of the employment contract.

Keywords: Non-discrimination. Work relationship. Election harassment.

1 DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O valor social do trabalho constitui fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da Constituição Federal - CF/1988), apresentando-se o trabalho como forma de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/1988) e fundamento da ordem econômica (art. 170 da CF/1988), além de ser o primado da ordem social (art. 198 da CF/1988), o que desvela o trabalho como um direito humano fundamental.

Interligado ao valor social do trabalho está, intimamente, o princípio da não discriminação, o qual é um dos objetivos da República Federativa do Brasil (art. 3º, IV, da CF/1988), sendo um dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, contido na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que vem compor a concepção de trabalho decente.

O presente ensaio versa sobre a prática ilícita e inaceitável do assédio eleitoral perpetrado no seio do ambiente de trabalho em face dos trabalhadores que lá laboram.

Nesse contexto, lembra-se que a cidadania e o pluralismo político são, também, fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, II e V, da CF/1988), estando resguardada a liberdade política e partidária nos arts. 14 e 17 da CF/1988. Além disso, a principal forma

de manifestação da cidadania se dá através do direito ao voto direto, secreto, universal e periódico, sendo fundamental para um regime democrático, constituindo-se em uma das cláusulas pétreas (art. 60, § 4º, II, da CF/1988). Diretamente associado à liberdade política e partidária está o direito fundamental à liberdade de expressão e de consciência enunciados no art. 5º, IV, VI, VIII e IX, da CF/1988[1].

A escolha da temática se justifica em face de constituir o oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 a busca pela promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas e todos. Constitui a meta 8.8: "Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores [...]" (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2024a).

Importa relatar, ainda, que estatisticamente, a partir dos dados extraídos do relatório de atividades sobre a prática do assédio eleitoral nas eleições de 2022, elaborado pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), órgão do Ministério Público do Trabalho (MPT), apontou-se o recebimento de 2.360 denúncias, o que ensejou a investigação de 1.808 empresas ou pessoas[2]. Relevante explicitar que, conforme o relatório *retro*, a maioria das denúncias se referiam à eleição de presidente da república, sucedendo-se uma explosão destas após o primeiro turno das eleições de 2022[3].

A questão problema perpassa por determinar uma definição e os pressupostos da conduta do assédio eleitoral, bem como as consequências jurídicas na esfera das relações trabalhistas.

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de abordagem qualitativa, usando os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a

[1]"Art. 5º [...] IV - é **livre a manifestação do pensamento**, sendo vedado o anonimato; [...] VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; [...] VIII - **ninguém será privado de direitos por motivo** de crença religiosa ou de convicção filosófica ou **política**, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei; IX - é **livre a expressão da atividade intelectual**, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença; [...]" (BRASIL, 1988) (grifo nosso).

[2]Cf. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Assédio eleitoral**: eleições 2022: relatório de atividades. Brasília: MPT, 2022a, p. 9. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/estudos-unicamp/relatorio-de-atividades-assedio-eleitoral-e-eleicoes-2022/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 4 jun. 2025.

[3]Cf. Ministério Público do Trabalho, 2022a, p. 7.

doutrina e a jurisprudência, tem por desiderato explicitar os contornos jurídicos da prática ilícita do assédio eleitoral perpetrado pelo empregador na fase pré-contratual, contratual e no término do vínculo de trabalho.

Para tanto, o presente ensaio terá a seguinte estrutura: o plexo normativo internacional do direito à não discriminação e à liberdade política; a tentativa de definição do assédio eleitoral; a limitação do poder diretivo do empregador; os momentos possíveis da prática do assédio eleitoral na relação trabalhista, e a tendência da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto à temática problema.

2 DO RESPALDO CONVENCIONAL À LIBERDADE POLÍTICA E AO DIREITO À NÃO DISCRIMINAÇÃO POR OPINIÃO POLÍTICA

Prefacialmente, destaca-se o teor redacional da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 10 de dezembro de 1948, firmada por meio da Resolução 217 A-III da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), a qual configura o marco do sistema protetivo das Nações Unidas, constituindo-se em um verdadeiro código de conduta mundial[4] que ventila, logo nos artigos iniciais, a vedação a quaisquer tipos de discriminação[5]. *In verbis*:

> Artigo 7º
> Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. **Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação** que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.
> [...]
> Artigo 19º
> **Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão**; esse direito inclui a liberdade de, **sem**

[4]Cf. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 73.

[5]Lembrar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos não tem natureza jurídica de tratado internacional, compondo o que se denomina de *soft law*: "A Declaração Universal não é tecnicamente um tratado, eis que não passou pelos procedimentos tanto internacionais como internos que os tratados internacionais têm que passar desde a sua celebração até a sua entrada em vigor; também não guarda as características impostas pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (1969) para que um ato internacional detenha a roupagem própria de tratado, especialmente por não ter sido 'concluída entre Estados', senão unilateralmente adotada pela Assembleia Geral da ONU. Assim, *a priori*, seria a Declaração somente uma 'recomendação' das Nações Unidas, adotada sob a forma de resolução da Assembleia Geral, a consubstanciar uma ética universal em relação à conduta dos Estados no que tange à proteção internacional dos direitos humanos" (MAZZUOLI, 2022, p. 76).

> **interferência, ter opiniões** e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.
> [...]
> Artigo 21º
> **1. Todo ser humano tem o direito de tomar parte no governo de seu país diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos**.
> [...] (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2024b) (grifos nossos).

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP), aprovado em 16 de dezembro de 1966 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 592/1992, veda, em diversas passagens, qualquer tipo de discriminação. Transcrevem-se alguns enunciados:

> Artigo 2
> 1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, **sem discriminação** alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, **opinião política** ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra condição.
> [...]
> Artigo 25
> Todo cidadão terá o direito e a possibilidade, sem qualquer das formas de discriminação mencionadas no artigo 2 e sem restrições infundadas:
> **a) de participar da condução dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos**;
> **b) de votar e de ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal e igualitário e por voto secreto, que garantam a manifestação da vontade dos eleitores**;
> c) de ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas de seu país.
> Artigo 26
> Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, **a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de** raça, cor, sexo, língua, religião, **opinião política** ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação. (BRASIL, 1992a) (grifos nossos).

Afere-se, no âmbito do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adotado na XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, promulgado pelo Brasil por meio do Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992, dispositivos referentes à questão da não discriminação. *In verbis*:

> Artigo 2º
> [...]
> 2. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão **sem discriminação alguma por motivo** de raça, cor, sexo, língua, religião**, opinião política** ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.
> [...]
> Artigo 6º
> 1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende **o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho** livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.
> 2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo **em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas** e econômicas **fundamentais**.
> Artigo 7º
> Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem **o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis**, que assegurem especialmente: [...] (BRASIL, 1992b) (grifos nossos).

Em sede de continente americano, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), aprovada pela Organização dos Estados Americanos (OEA) em 22 de novembro de 1969, promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 678, de 6 novembro de 1992, prescreve, especificamente, o direito à não discriminação. *In verbis*:

> Artigo 1
> Obrigação de Respeitar os Direitos
> 1. Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa

> que esteja sujeita à sua jurisdição, **sem discriminação alguma por motivo** de raça, cor, sexo, idioma, religião, **opiniões políticas** ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.
> [...]
> Artigo 23
> Direitos Políticos
> 1. Todos os cidadãos **devem gozar dos seguintes direitos** e oportunidades:
> a) **de participar da direção dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente eleitos**;
> b) **de votar** e ser eleitos em eleições periódicas autênticas, realizadas por sufrágio universal e igual e por voto secreto que garanta a livre expressão da vontade dos eleitores; e
> [...]
> Artigo 24
> Igualdade Perante a Lei
> **Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei**. (BRASIL, 1992c) (grifos nossos).

No protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, denominado Protocolo de São Salvador, de 17 de novembro de 1988, no Brasil promulgado por meio do Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999, também prescreve, expressamente, o direito à não discriminação. *In verbis*:

> Artigo 3
> Obrigação de Não-Discriminação
> Os Estados-Partes neste Protocolo comprometem-se a garantir o exercício dos direitos nele enunciados, **sem discriminação alguma por motivo de** raça, cor, sexo, idioma, religião, **opiniões políticas** ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social. (BRASIL, 1999) (grifos nossos).

Importa relatar, ainda, que o direito à não discriminação se apresenta amplamente em diversos enunciados da Declaração Sociolaboral do Mercosul, aprovada em 1998, sendo revista e ampliada em 2015, com um dispositivo específico assegurando o tratamento isonômico dos trabalhadores deficientes. *In verbis*:

> Artigo 4º
> Não discriminação

> 1. Os Estados Partes comprometem-se a garantir, conforme a legislação vigente e práticas nacionais, **a igualdade efetiva de direitos, o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de** sexo, etnia, raça, cor, ascendência nacional, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade, credo, **opinião e atividade política** e sindical, ideologia, posição econômica ou **qualquer outra condição** social, familiar ou **pessoal**.
> 2. Todo trabalhador perceberá igual salário por trabalho de igual valor, em conformidade com as disposições legais vigentes em cada Estado Parte.
> 3. Os Estados Partes **comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação**. Em particular, **comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho**. (MERCADO COMUM DO SUL, 2015) (grifos nossos).

No âmbito Organização Internacional do Trabalho se destaca a Convenção 111, concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, aprovada na 42ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1964, promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 62.150/1968, no qual os países signatários se comprometem em formular uma política de promoção à igualdade de oportunidade na senda laboral com o fito de eliminar todas as formas de discriminação[6]. *In verbis*:

> Artigo 1º
> 1. Para fins da presente convenção, **o têrmo 'discriminação' compreende**:
> (a) Tôda **distinção, exclusão ou preferência fundada** na raça, côr, sexo, religião, **opinião política**, ascendência nacional ou origem social, que **tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprêgo ou profissão**;
> [...]
> Artigo 2º
> Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor **compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim**

[6]Destaca-se que em face da aprovação da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, em 1998, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação já constitui imposição jurídica a todos os seus membros integrantes, independentemente de qualquer ratificação a qualquer convenção específica da OIT. O reconhecimento da Declaração, independentemente de adesão, foi reconhecido expressamente na 87ª Reunião Ordinária da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 1999.

> **promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprêgo e profissão, com objetivo de eliminar tôda discriminação nessa matéria**. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2024a) (grifos nossos).

É preciso lembrar que a Convenção 111 da OIT, acima mencionada, constitui-se em uma das convenções fundamentais da OIT, *status* de *core obligations*, visto que a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação é um dos cinco princípios e direitos fundamentais no trabalho, conforme a Declaração da OIT de 1998, na qual se ventilou a ideia de trabalho decente[7].

Além da Convenção 111, destaca-se ainda a Convenção 190 sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, aprovada na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 2019, que ainda não foi ratificada pelo Brasil. *In verbis*:

> Artigo 5º
> Com **vista a prevenir e a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho**, cada Membro deverá respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e **a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, bem como promover o trabalho decente**.
> Artigo 6º
> **Cada Membro deverá adoptar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho**, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de

[7]"[...] Decent work means productive work in which rights are protected, which generates an adequate income, with adequate social protection. It also means sufficient work, in the sense that all should have full access to income-earning opportunities. It marks the high road to economic and social development, a road in which employment, income and social protection can be achieved without compromising workers' rights and social standards. Tripartism and social dialogue are both objectives in their own right, guaranteeing participation and democratic process, and a means of achieving all the other strategic objectives of the ILO. The evolving global economy offers opportunities from which all can gain, but these have to be grounded in participatory social institutions if they are to confer legitimacy and sustainability on economic and social policies" (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1999).

> vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2024b) (grifos nossos).

Destaca-se que, por meio da Mensagem n. 86, de 8.3.2023, foi remetido ao Congresso Nacional, pela Presidência da República, o texto da Convenção *retro* para apreciação, dando início, assim, ao processo de eventual incorporação do documento convencional, no qual o Poder Legislativo federal autoriza ou não o Presidente da República a ratificar a Convenção[8].

3 UMA TENTATIVA DE DEFINIÇÃO DA PRÁTICA DO ASSÉDIO ELEITORAL

A Convenção 190 da OIT prescreve a seguinte definição do instituto do assédio no mundo do trabalho:

> Artigo 1º
> 1. Para efeitos da presente Convenção:
> (a) o termo 'violência e assédio' no mundo do trabalho **refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano** físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género; [...] (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2024b) (grifos nossos).

A definição *retro*, pelo seu caráter amplo, permite subsidiar todas as formas de assédio, como as referentes ao assédio moral e ao assédio sexual, além do assédio eleitoral, o qual é analisado no presente artigo.

De pronto, pode-se identificar que a figura do assédio pressupõe conduta com o atributo de inaceitável, ou a promessa de sua realização, o que pode se configurar como prática reiterada ou isolada, de sorte a acarretar dano (das mais variadas espécies) ao trabalhador.

[8]"[...] Em verdade, por meio de decreto legislativo o nosso Parlamento Federal autoriza a ratificação do acordo, que é ato próprio (discricionário) do Chefe do Poder Executivo. O decreto legislativo, pois, quando aprova um tratado internacional, não 'cria' o direito, não inova a ordem jurídica. O tratado internacional continua sendo tratado, não se 'transformando', *ipso facto*, em Direito interno mediante a intervenção do Congresso. O Parlamento, nessa esteira, apenas aprova ou não o texto convencional, de forma que a aprovação dada pelo Poder Legislativo, em relação ao tratado, não o torna obrigatório, pois o Presidente da República, após isso, pode ou não, a depender da sua vontade, ratificá-lo" (MAZZUOLI, 2023, p. 330).

O sistema jurídico brasileiro, na senda das relações privadas de trabalho, mesmo após a controvertida reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017), que alterou/acrescentou/revogou mais de duzentos artigos da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), não possui uma definição legal do assédio moral, sendo o mesmo ofertado pela jurisprudência e pela doutrina[9].

Apesar de uma definição restritiva, a concepção do assédio sexual se encontra prescrita no tipo penal do art. 216-A do Código Penal:

> Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
> Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (BRASIL, 1940).

Especificamente sobre o assédio eleitoral, desponta-se o mesmo problema do assédio moral, que é a ausência de uma definição legal de sorte a melhor ofertar um contexto de segurança jurídica para os operadores do direito, visto que a expressão se apresenta repleta de ambiguidade e vaguidade[10]. Assim, recorre-se a definições doutrinárias e eventuais dispositivos infralegais.

---

[9]"Por assédio em um local de trabalho temos que entender total e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (HIRIGOYEN, 2002, p. 65). "Violência moral intensa praticada por um agente (ou mais), em regra, o empregador ou superior hierárquico (assédio moral 'vertical descendente'), porém pode ser efetuado por subordinado (assédio moral 'ascendente'), por colega de trabalho (assédio moral 'horizontal') ou por terceiro não vinculado à hierarquia empresarial. Os atos ofensivos devem ser dolosos ou simplesmente ter por efeito provocar um dano, não desejado, à dignidade ou integridade moral de uma ou de muitas vítimas no trabalho e ocorrem através de uma série de ações - em que cada uma das quais aparece isoladamente como lícita ou ilícita, embora na realidade seja simples fração da atuação total - unidas entre si pela sistematização das circunstâncias que se repetem durante um período (normalmente de duração longa, lenta e gradual), que, no conjunto, constituem, por ficção, fato unitário e unidade jurídica, para todos os efeitos de Direito" (CASTRO, 2014, p. 143). "O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social" (PAMPLONA FILHO; LAGO JUNIOR; BRAGA, 2016, p. 8). "Em síntese, tem-se no *mobbing* laboral um processo de vitimização do trabalhador, seja discriminando, inferiorizando, hostilizando, dentre outras condutas, de forma habitual e constante, acarretando a marginalização do mesmo dentro do espaço laboral e podendo ocasionar severos abalos psicossomáticos no trabalhador vitimado, que acaba por sofrer de ansiedade, depressão, ataques de pânico, e mesmo chegando ao ponto de tentativa de suicídio" (NELSON; TEIXEIRA, 2017, p. 399-400).

[10]"[...] Um sentido é ambíguo quando seu conceito é impreciso, quando as qualificações são indeterminadas. Um sentido é vago quando não se pode reconhecer e delimitar com precisão os objetos aos quais a palavra se aplica. [...]" (FERRAZ JR., 2019, p. 108). Cf. CARVALHO, Aurora Tomazini de. **Curso de teoria geral do direito**: o constructivismo lógico-semântico. 6. ed. São Paulo: Noeses, 2019, p. 82-86.

No relatório de atividades **Assédio eleitoral: Eleições 2022**, elaborado pela Coordigualdade, órgão da estrutura do MPT, apresentou-se a seguinte definição de assédio eleitoral:

> O assédio eleitoral se caracteriza como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022a).

Já nos termos da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) n. 355, de 28 de abril de 2023, que regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho, assim se define a figura do assédio eleitoral:

> Art. 2º Para fins da presente Resolução, **considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão**.
> Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral **a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho**. (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2023) (grifos nossos).

Afere-se que o grande fator distintivo do assédio eleitoral é a presença do especial fim de agir, de um dolo específico que atinge a liberdade política do trabalhador, seja pela realização de condutas discriminatórias durante a relação contratual ou na fase pré-contratual, seja por condutas que acarretem a cooptação do trabalhador às preferências políticas do empregador/tomador de serviço, ou que envolvam embaraços ou impedimentos quanto ao exercício do direito de voto.

O assédio eleitoral seria uma manifestação do abuso econômico, pela qual se utilizam relações econômicas para impor a ideologia econômica dos detentores dos meios de produção[11].

[11]Cf. SILVA, Marco Antonio. O que é isto - o assédio eleitoral? **Boletim Revista dos Tribunais *Online***, São Paulo, v. 46, 2023.

Assim, podem ser imputadas como assédio eleitoral condutas como a promessa de vantagens ou benefícios a empregados ou a candidatos à vaga de emprego com o fito de obter o voto em favor de determinado candidato, bem como sua abstenção; ameaçar, constranger ou orientar trabalhadores vinculados à empresa a votar ou deixar de votar em determinado candidato; a realização pelo empregador de manifestações políticas no ambiente de trabalho, bem como vincular referências políticas em instrumentos e uniformes de trabalho; embaraçar trabalhadores a exercer o direito constitucional ao sufrágio no dia da eleição[12].

A conduta de assédio eleitoral pode, ainda, subsumir-se em alguns dos tipos penais prescritos no Código Eleitoral (CE), em específico nos arts. 297, 299 e 301. *In verbis*:

> Art. 297. **Impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio**:
> Pena - Detenção até seis meses e pagamento de 60 a 100 dias-multa.
> [...]
> Art. 299. **Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção**, ainda que a oferta não seja aceita:
> Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa.
> [...]
> Art. 301. **Usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido**, ainda que os fins visados não sejam conseguidos:
> Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa. (BRASIL, 1965) (grifos nossos).

Ou seja, além da repercussão na senda trabalhista, o fato jurídico em tela pode ensejar possível responsabilização penal.

Importa explicitar que, como a questão do assédio eleitoral envolve direitos fundamentais do trabalho, enseja-se a atuação do Ministério Público do Trabalho, o qual atua na defesa dos interesses individuais e sociais indisponíveis:

> ORIENTAÇÃO N. 12. Interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público do Trabalho.

[12]Cf. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Nota Técnica n. 1/2022**. Brasília: MPT, 2022b. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf. Acesso em: 4 jun. 2025.

> **Em ações em que sejam discutidos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como discriminação**, direito à intimidade, revista íntima, **assédio moral e sexual, entre outros, há interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público do Trabalho**. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, [ca. 2022a]) (grifos nossos).

A atuação do Ministério Público do Trabalho é ensejada mesmo quando o assédio eleitoral é praticado no âmbito da administração pública, como dispõe a Orientação n. 18 da Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (CONAP). *In verbis*:

> Orientação n. 18. Assédio Político e Eleitoral. Administração Pública Direta e Indireta. **O Ministério Público do Trabalho é parte legítima para coibir o assédio político e eleitoral, praticado por agente público e equiparado, independentemente do vínculo jurídico**, da modalidade de que se revista (horizontal ou vertical) e do número de trabalhadores atingidos. **A atuação do MPT visa tutelar o meio ambiente do trabalho, incluindo o risco psicossocial, para a proteção dos direitos políticos e de cidadania, os quais constituem interesse público**. O MPT deve buscar, dentre outras providências, a retratação cabal, a cominação de obrigações de fazer e não fazer, o pagamento de indenizações e quaisquer outras medidas apropriadas à reconstituição dos bens jurídicos lesados. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, [ca. 2022b]) (grifos nossos).

4 DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O poder de direção do empregador se encontra prescrito no art. 2º da CLT, visto que o mesmo assume o risco da atividade econômica, decorrendo daí o poder de organizar e dirigir a forma como a prestação de serviço será executada pelo empregado[13]:

[13]"Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito a direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviço" (DELGADO, 2015, p. 710).

> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço**. (BRASIL, 1943) (grifos nossos).

Há diversas teorias que buscam fundamentar o poder diretivo do empregador (teoria da instituição; direito potestativo; direito de propriedade), havendo certo consenso de que o poder diretivo decorre do contrato de trabalho, sendo o fundamento de cunho jurídico.

A doutrina explicita que esse poder de direção se desdobra em: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar[14]. Especificamente quanto ao poder de organização, o empregador determina as tarefas aos empregados, fixa a obrigatoriedade do uso de uniformes, determina o horário de trabalho, a época de concessão das férias, o plano de cargos e salários, a expedição de normas gerais, o que pode ser dado através do regulamento da empresa ("lei" interna da empresa), dentre outros[15].

A questão primordial é que esse poder diretivo não é ilimitado ou absoluto, devendo ser exercido dentro das conformidades com o sistema jurídico brasileiro, em especial face ao patrimônio civilizatório dos trabalhadores demarcado na Constituição e nos documentos internacionais.

De tal sorte, o empregador, no exercício do seu poder diretivo, pode ser responsabilizado em virtude do abuso de direito (art. 187 do Código Civil - CC)[16-17], isto é, por não atentar à finalidade social do seu direito subjetivo (art. 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro - LINDB)[18] de maneira a causar dano ao trabalhador[19].

---

[14]Cf. CORREIA, Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021, p. 338-354. Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 711) aponta quatro dimensões do poder do empregador: poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar.

[15]Cf. Correia, 2015, p. 338.

[16]"Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes" (BRASIL, 2002).

[17]"Enunciado n. 617: O abuso de direito impede a produção de efeitos do ato abusivo de exercício, na extensão necessária a evitar sua manifesta contrariedade à boa-fé, aos bons costumes, à função econômica ou social do direito exercido" (JORNADA DE DIREITO CIVIL, 2018).

[18]"Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum" (BRASIL, 1942).

[19]Cf. GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: parte geral. V. 1. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2024, p. 206. "Conclui-se, portanto, que o titular de prerrogativa jurídica, de direito subjetivo, que atua de modo tal que sua conduta contraria a boa-fé, a moral, os bons costumes, os fins econômicos e sociais da norma, incorre no ato abusivo. Nessa situação, o ato é contrário ao direito e ocasiona responsabilidade do agente pelos danos causados" (VENOSA, 2024, p. 467). "[...] No uso de um poder, direito ou coisa além do permitido ou extrapolando as limitações de um direito,

Nessa toada, afere-se como prática abusiva do exercício do poder diretivo, em específico quanto ao poder de organização, a conduta do empregador de realizar propaganda política[20] (*v. g.*, propaganda partidária) e/ou eleitoral[21] no seio do meio ambiente do trabalho, por evidente desvio da finalidade socioeconômica do contrato de trabalho, no qual se funda a relação empregatícia.

Importa destacar enunciado da Resolução n. 23.610/2019, do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), atualizado pela Resolução n. 23.732/2024, que veda a veiculação de propaganda eleitoral no âmbito de bens públicos e privados, conforme prescrição da Lei n. 9.504/1997, a qual estabelece normas para as eleições. *In verbis*:

> Art. 20. **Não é permitida a veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares**, exceto de (Lei n. 9.504/1997, art. 37, § 2º):
> I - bandeiras ao longo de vias públicas, desde que móveis e que não dificultem o bom andamento do trânsito de pessoas, inclusive daquelas que utilizem cadeiras de rodas ou pisos direcionais e de alerta para se locomoverem, e veículos; (Redação dada pela Resolução n. 23.671/2021)
> II - adesivo plástico em automóveis, caminhões, bicicletas, motocicletas e **janelas residenciais**, desde que não exceda a 0,5m² (meio metro quadrado). (TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL, 2019) (grifos nossos).

Afere-se que a propaganda eleitoral em bens particulares se constitui a exceção e não a regra[22], sendo as hipóteses devidamente explicitadas na legislação eleitoral. Assim, só é permitida a propaganda eleitoral na esfera de imóveis particulares residenciais, sendo vetada nos demais imóveis particulares (*v. g.*, industriais, comerciais etc.)[23].

---

lesando alguém, traz como efeito jurídico o dever de indenizar. Realmente, sob a aparência de um ato legal, ou lícito, esconde-se a 'ilicitude' (ou melhor, antijuridicidade *sui generis*) no resultado, por atentado ao princípio da boa-fé e aos bons costumes e por desvio da finalidade socioeconômica para a qual o direito foi estabelecido. No ato abusivo há violação da finalidade econômica ou social. O abuso é excesso manifesto, ou seja, o direito é exercido de forma ostensivamente ofensiva à justiça. [...]" (DINIZ, 2024, p. 222).

[20]"A propaganda política caracteriza-se por veicular concepções ideológicas com vistas à obtenção ou manutenção do poder estatal. [...]" (GOMES, 2024, p. 409).

[21]"Por propaganda eleitoral compreende-se a elaborada por partidos políticos e candidatos com a finalidade de se comunicar com a comunidade e captar votos dos eleitores visando à investidura em cargo público-eletivo. Caracteriza-se por levar ao conhecimento público, ainda que de maneira disfarçada ou dissimulada, candidatura ou os motivos que induzam à conclusão de que o beneficiário é o mais apto para o cargo em disputa. Nessa linha, constitui propaganda eleitoral aquela adrede preparada para influir na formação da consciência política e na vontade do eleitor, em que a mensagem é orientada à atração e conquista de votos" (GOMES, 2024, p. 414).

[22]"A regra geral inscrita no § 2º, art. 37, da LE é a proibição. [...]" (GOMES, 2024, p. 434).

[23]Cf. Gomes, 2024, p. 434.

Em síntese: constitui abuso do direito do empregador, por exacerbar os limites do seu poder diretivo de organização, a realização de propaganda eleitoral no escopo do meio ambiente de trabalho (*v. g.*, adesivação de ferramentas ou máquinas com candidato ou partido político; distribuição de "santinhos" ou panfletos para os funcionários; imposição da participação de *live* eleitoral ou *livemício* de candidatos; uso do logotipo do partido ou do candidato no uniforme dos empregados; imposição do uso de boné ou camiseta do candidato político, dentre outras formas).

5 DO PRÉ-CONTRATO, DO CONTRATO DE TRABALHO, DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

A manifestação do assédio eleitoral pode ocorrer durante a fase pré-contratual, na fase contratual e quando da cessação do vínculo.

A fase pré-contratual se refere a processos seletivos, entrevistas, treinamentos e negociações preliminares referentes ao contrato de trabalho, na qual se deve apresentar a boa-fé e a lealdade.

Nesse contexto, eventual solicitação de informações quanto a filiação partidária, perguntas na entrevista referentes ao voto atribuído ao candidato na eleição anterior, ou indagações sobre a ideologia política do trabalhador, de sorte a alterar a igualdade de oportunidades quanto ao acesso a uma vaga de emprego, apresentam-se como conduta discriminatória pela prática do assédio eleitoral.

É importante lembrar que a opinião política se constitui em um dado pessoal sensível, conforme o art. 5º, II, da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)[24], só podendo ocorrer o tratamento desses dados em situações específicas (art. 11 da LGPD)[25], não estando entre elas a relação de trabalho.

[24]"Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável; **II - dado pessoal sensível**: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, **opinião política, filiação a** sindicato ou **a organização de caráter** religioso, filosófico ou **político**, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural; [...]" (BRASIL, 2018) (grifos nossos).

[25]"Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses: I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas; II - sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para: a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; b) tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos; c) realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis; d) exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral, este último nos termos da Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem); e) proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro; f) tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento

Destaca-se ainda o enunciado do art. 1º da Lei n. 9.029/1995, que veda qualquer prática discriminatória para efeito de acesso à relação de trabalho. *In verbis*:

> **Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho**, ou de sua manutenção, **por motivo de** sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, **entre outros**, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (BRASIL, 1995) (grifos nossos).

Durante a vigência do contrato de trabalho, o poder diretivo do empregador encontra limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores, naquilo que se denominou de eficácia diagonal dos direitos fundamentais[26].

De tal sorte, o trabalhador possui uma esfera de direitos quanto à ingerência do empregador, na qual se destacam direitos afetos à intimidade, privacidade, honra, liberdade de expressão, consciência política, convicção religiosa, filosófica etc.

Especificamente no que tange ao poder de organização, a CLT dispõe a respeito do vestuário:

> Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria

realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; ou g) garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos, resguardados os direitos mencionados no art. 9º desta Lei e exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais" (BRASIL, 2018).

[26]"[...] A expressão foi criada pelo professor chileno de Direito do Trabalho da Universidade Adolfo Ibáñez do Chile, no texto **Procedimiento de Tutela y Eficacia Diagonal de los Derechos Fundamentales**. Segundo o autor, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre empregado e empregador não podem ser vistas como uma eficácia horizontal, já que ambos não estão em pé de igualdade, sob o ponto de vista econômico e jurídico. Segundo o autor, para o direito do trabalho, a aplicação direta dos direitos fundamentais resulta de toda lógica, dados os intensos poderes que tem o empregador sobre o trabalhador. Trata-se não só de poderes econômicos, mas também de poderes jurídicos, que nos permitem sustentar que, mais que uma eficácia horizontal entre iguais, é bem mais uma eficácia diagonal dos direitos fundamentais entre empregador e trabalhador. Afirma Sergio Contreras que o empregador tem direitos e deveres diretivos e sancionatórios que o aproximam e o assemelham do Estado. Esse poder consiste num conjunto de atribuições do empregador na relação de trabalho, tão intenso que desequilibra a relação empregador/empregado, subtraindo-lhe uma eficácia horizontal e colocando-lhe em um horizonte de uma eficácia diagonal dos direitos fundamentais entre particulares" (MARTINS, 2024, p. 362).

> empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. (BRASIL, 1943).

No que tange à questão do uso de logomarcas nos uniformes dos trabalhadores, destaca-se a Orientação n. 19 da Coordigualdade/MPT, que impõe limitação ao poder diretivo do empregador em face dos direitos fundamentais do trabalhador. *In verbis*:

> ORIENTAÇÃO N. 19. Definição de padrão de vestimenta e uso de logomarcas no uniforme. Limites. A previsão do artigo 456-A da CLT, que confere ao empregador o poder de definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, **com inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada, encontra limite nos direitos fundamentais do trabalhador relativos à privacidade, honra, pudor, liberdade de consciência, de crença, de manifestação do pensamento e de expressão** e no contido no artigo 20 do Código Civil, sendo vedada qualquer forma injustificada de discriminação estética. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, [ca. 2022a]) (grifos nossos).

O teor dessa orientação se subsume ao escopo normativo da vedação do assédio eleitoral quanto ao *status* de ilicitude do empregador ao se valer dos uniformes dos trabalhadores para realizar a propaganda eleitoral do seu candidato e/ou partido de preferência, de sorte a afrontar a liberdade e as convicções políticas dos trabalhadores.

Em ato contínuo, identifica-se como prática de assédio eleitoral a imposição para que trabalhadores participem de caminhadas, comícios, ou tirem fotos em favor de candidatos de preferência do empregador.

Diante do tipo penal do art. 297 do Código Eleitoral, a Coordigualdade/MPT, no âmbito da Nota Técnica n. 1/2022, recomenda a abstenção:

> [...] de impedir, dificultar ou embaraçar os trabalhadores, no dia da eleição, de exercer o direito ao sufrágio, ou de exigir compensação de horas, ou qualquer de outro tipo de compensação pela ausência decorrente da participação no processo eleitoral. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022b).

Afere-se que a exigência de que o trabalhador precise compensar horas de trabalho referente ao tempo de sua ausência ao serviço

para se dirigir à seção eleitoral para votar configura um claro embaraço ao sufrágio universal.

Também é recomendada, na nota técnica acima mencionada, em atenção à tipificação do art. 299 do Código Eleitoral, a abstenção quanto às condutas de dar, oferecer ou prometer dinheiro ou vantagens em face de participação em manifestação política, voto ou abstenção em face de determinado candidato político[27].

Configuram-se assédio eleitoral, ainda, ameaças no sentido de que, se determinado candidato for eleito, a economia provavelmente pioraria, gerando fechamento de estabelecimentos e a consequente demissão dos empregados.

Eventual despedimento sem justa causa em decorrência da divergência do empregador quanto às convicções políticas partidárias do trabalhador enseja conduta discriminatória, violando o direito de autodeterminação política da pessoa do trabalhador, configurando a prática do assédio eleitoral.

Nos termos prescritos no art. 4º da Lei n. 9.029/1995, o despedimento decorrente de ato discriminatório, além de acarretar reparação por danos extrapatrimoniais, faculta ao trabalhador duas alternativas: a) ser reintegrado, percebendo o ressarcimento integral referente aos meses afastados, ou b) receber o dobro do salário correspondente ao período de afastamento[28].

6 PRECEDENTES DO TST

Importa destacar que a questão problema do presente ensaio foi ventilada no seio do Tribunal Superior do Trabalho, tendo o egrégio tribunal, em decisão turmária, reconhecido a ilicitude da prática do assédio eleitoral, como assim denominado pela doutrina. *In verbis*:

> [...] AÇÃO COLETIVA. MANIFESTAÇÃO DE CUNHO POLÍTICO NO ÂMBITO DAS EMPRESAS RÉS. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O Tribunal Regional manteve a decisão que indeferiu o pedido de indenização

[27]Cf. Ministério Público do Trabalho, 2022b.

[28]"Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais" (BRASIL, 1995).

por dano moral coletivo sob o fundamento de que não restou comprovada qualquer imposição de convicções políticas aos trabalhadores. Ante a possível violação ao art. 5º, X, da CF, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. LEI N. 13.015/2014. AÇÃO COLETIVA. MANIFESTAÇÃO DE CUNHO POLÍTICO NO ÂMBITO DAS EMPRESAS RÉS. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. Cinge-se a controvérsia em verificar se a conduta da reclamada, consistente na manifestação de cunho político a favor das manifestações contra o Governo Federal, configura dano moral coletivo. 2. O Tribunal Regional entendeu que não restou comprovada qualquer imposição de convicções políticas aos trabalhadores. Afirmou que 'é absolutamente legítimo o posicionamento político institucional, inclusive como mote de ações de divulgação e *marketing*'. 3. A Constituição Federal consagra, entre outros direitos fundamentais, a inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença, assegura o livre exercício de cultos religiosos e suas liturgias, garante a proteção aos respectivos locais e proíbe a privação de direitos por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política (artigo 5º, incisos VI e VIII, da CF). No âmbito das relações de trabalho, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, em seu artigo 1º define o termo 'discriminação' como 'toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão'. Ainda, a Convenção 190 da OIT, cujo processo de ratificação já foi iniciado pelo Brasil, dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Em seu primeiro artigo, a expressão 'violência e assédio' no mundo do trabalho é definida como 'uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio de gênero'. 4. **Nessa perspectiva de preservação do meio ambiente laboral, importante ressaltar que o poder diretivo do empregador somente pode ser exercido nos estritos limites da relação de trabalho, sob pena de configuração de abuso de direito**. **Tanto assim que é proibida a circulação de material de campanha e propaganda eleitoral nas empresas, consoante Resolução TSE 23.610/2019**. 5. A figura do assédio eleitoral no ambiente de trabalho **pode ser definida como**

> **o abuso de poder patronal, por meio de coação, intimidação, ameaça ou constrangimento, com o objetivo de influenciar ou mesmo impedir o voto dos trabalhadores**. Assim, a **interferência do empregador na liberdade de orientação política do empregado contraria a configuração do Estado Democrático de Direito de que trata o art. 1º da Constituição Federal, que tem como fundamentos, entre outros, a dignidade da pessoa humana e o pluralismo político** (incisos III e V), configurando prática de ato ilícito trabalhista. 6. **No caso concreto, ao contrário do que entenderam as instâncias ordinárias, a campanha ostensiva de cunho político-partidário por parte das rés no ambiente de trabalho implicou abuso do poder diretivo empresarial**. O fato de não restar 'comprovada qualquer imposição de convicções políticas por parte dos reclamados aos trabalhadores' não é suficiente a afastar a ingerência das rés sobre o direito de escolha dos empregados. Por certo, a conduta do empregador, ainda que não tenha obrigado os empregados a usarem broches, acessórios e/ou cartazes, impôs a eles a participação na campanha, cerceando-lhes o direito à livre manifestação de pensamento e ideologia política. **O poder diretivo do empregador não contempla a imposição de convicções políticas**. É preciso reconhecer nos dias atuais práticas, nem sempre deliberadas, que remontam ao 'voto de cabresto', tão comum na chamada República Velha, para rechaçá-las de forma veemente e conferir efetividade à democracia e ao sistema eleitoral brasileiro. Ao entender que 'é absolutamente legítimo o posicionamento político institucional, inclusive como mote de ações de divulgação e *marketing*', o Tribunal Regional adota entendimento que vai de encontro às políticas públicas voltadas à erradicação de práticas antidemocráticas. 7. A Constituição Federal de 1988 assegura que todos têm direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, porque essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual incumbe ao Poder Público e à coletividade, na qual se inclui o empregador, o dever de defendê-lo e preservá-lo. **Portanto, a conduta antijurídica da ré configura ofensa ao patrimônio moral coletivo, passível de reparação por meio da indenização respectiva, nos termos dos artigos 186 do Código Civil, 5º, incisos V e X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido**. (TST, 2ª Turma, RRAg 10460-31.2016.5.15.0038, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 15.3.2024) (grifos nossos).

Afere-se que o TST reconheceu a abusividade do poder diretivo do empregador que realizou campanha ostensiva no ambiente de trabalho, explicitando que tal poder não abarca a imposição de convicções políticas, vindo, assim, a reconhecer o dano moral coletivo.

7 DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio eleitoral se constitui em um desdobramento do assédio moral, no qual se tem a presença do especial fim de agir atingindo a liberdade política do trabalhador, seja pela realização de condutas discriminatórias na fase pré-contratual, seja durante a relação contratual, em condutas que acarretem a cooptação do trabalhador às preferências políticas do empregador/tomador de serviço, ou que envolvam embaraços ou impedimentos quanto ao exercício do direito de voto do trabalhador, imputando, nesse contexto, abuso de direito quanto ao exercício do poder diretivo do empregador.

O foco deste artigo foi o de analisar o comportamento do empregador. Todavia, deve ficar claro que o empregado não pode fazer campanha no ambiente de trabalho. Caso o empregador aja no sentido de coibir tal prática, desde que o faça sem abuso, tal atitude não configura assédio eleitoral, na medida em que o empregado, no horário de trabalho, não pode buscar aliciar os demais trabalhadores para sua ideologia política.

Obviamente, na sua vida privada, tanto empregador quanto empregado têm liberdade de expressão para pregar suas convicções políticas. Aqui cabe um parêntese. Apesar de não ser objeto deste estudo, é possível que as redes sociais gerem um impacto na contratação ou não de pessoas pelo aspecto eleitoral. Exemplificando: alguém deixa um currículo em uma empresa; o candidato tem rede social na qual posta sua ideologia política; a empresa checa a rede social do candidato e verifica que ele tem posição política contrária à da direção da empresa; a empresa não contrata o candidato. Como a empresa não é obrigada sequer a responder ao candidato sobre o currículo deixado, este jamais saberá que não foi contratado por causa de suas convicções políticas. A citada prática é denominada de *cybervetting*, que seria a prática das empresas analisarem previamente as informações *on-line* disponíveis sobre alguém como forma de decidir se contratam ou não determinado indivíduo.

O escopo deste trabalho é alertar para o abuso do poder diretivo do empregador no campo eleitoral, chamando a atenção para o fato de que o poder econômico não pode ser utilizado como empecilho para o livre exercício do direito ao voto.

Em uma democracia, é legítima a tentativa de convencimento de ideias (políticas ou não), desde que o debate seja feito com a força do argumento e não com o argumento da força.

Ainda que o voto seja secreto e o empregado, mesmo assediado, possa na urna votar em quem desejar, o assédio eleitoral representa um atentado à democracia, no aspecto de induzir de forma desleal o indivíduo a sacrificar sua cidadania em nome da manutenção da sua subsistência.

O exercício republicano do voto não é uma mera extensão de interesses privados em que se admite sua manipulação pelos detentores dos meios de produção, mas o instrumento de participação direta do povo, detentor do poder, na dimensão política do Estado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **DOU**, Brasília, 7 jul. 1992b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. **DOU**, Brasília, 7 jul. 1992a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **DOU**, Brasília, 9 nov. 1992c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. **DOU**, Brasília, 31 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **DOU**, Brasília, 26 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. **DOU**, Brasília, 6 nov. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **DOU**, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 set. 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Lei n. 4.737, de 15 de julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. **DOU**, Brasília, 19 jul. 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737compilado.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 17 abr. 1995. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1995/lei-9029-13-abril-1995-348798-norma-pl.html. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Lei n. 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. **DOU**, Brasília, 1º out. 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **DOU**, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **DOU**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **DOU**, Brasília, 15 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Presidência da República. MSC n. 86, de 8 de março de 2023. Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho. **Portal da Câmara dos Deputados**: propostas legislativas, Brasília, 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2242857&filename=MSC%2086/2023. Acesso em: 4 jun. 2025.

CARVALHO, Aurora Tomazini de. **Curso de teoria geral do direito**: o constructivismo lógico-semântico. 6. ed. São Paulo: Noeses, 2019.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução n. 355, de 28 de abril de 2023. **DEJT**, Brasília, n. 3721, 15 maio 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/215819. Acesso em: 4 jun. 2025.

CORREIA, Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: teoria geral do direito civil. V. 1. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, José Jairo. **Direito eleitoral**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: parte geral. V. 1. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Report of the director-general**: decent work. Geneva: ILO, June 1999. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work. Acesso em: 4 jun. 2025.

JORNADA DE DIREITO CIVIL, 8., 2018, Brasília. **Enunciados aprovados**. Brasília: Justiça Federal, 2018.

MARTINS, Flávio. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

MERCADO COMUM DO SUL. **Declaração sociolaboral do Mercosul de 2015**. Brasília: Mercosul, 17 jul. 2015. Disponível em: https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf. Acesso em: 4 jun. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública. **Novas Orientações da Conap**. Brasília: MPT, [ca. 2022b]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/novas-orientacoes-da-conap/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 4 jun. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Assédio eleitoral**: eleições 2022: relatório de atividades. Brasília: MPT, 2022a. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/estudos-unicamp/relatorio-de-atividades-assedio-eleitoral-e-eleicoes-2022/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 4 jun. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Nota Técnica n. 1/2022**. Brasília: MPT, 2022b. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf. Acesso em: 4 jun. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Orientações Coordigualdade**. Brasília: MPT, [ca. 2022a]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordigualdade-1/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 4 jun. 2025.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Da análise dos aspectos estruturantes do assédio moral laboral para sua configuração no sistema normativo brasileiro. **Prisma Jurídico**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 392-427, 2017. Disponível em: https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/7690. Acesso em: 4 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. Genebra: ONU, 2024b. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por. Acesso em: 4 jun. 2025

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. **Nações Unidas Brasil**, Brasília, 2024a. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs. Acesso em: 4 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C111 - Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (n. 111). **Normlex**, Genebra, 2024a. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO. Acesso em: 4 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C190 - Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (n. 190). **Normlex**, Genebra, 2024b. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 4 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 24 maio 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**, Salvador, n. 190, 2016. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229. Acesso em: 4 jun. 2025.

SILVA, Marco Antonio. O que é isto - o assédio eleitoral? **Boletim Revista dos Tribunais *Online***, São Paulo, v. 46, 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. Resolução n. 23.610, de 18 de dezembro de 2019. Dispõe sobre a propaganda eleitoral. **DJE/TSE**, Brasília, n. 249, 27 dez. 2019. Disponível em: https://sintse.tse.jus.br/documentos/2020/Jan/7/eleicoes-2020-normas-e-noticias/resolucao-no-23-610-de-18-de-dezembro-de-2019-dispoe-sobre-propaganda-eleitoral-utilizacao-e-geracao. Acesso em: 4 jun. 2025.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: parte geral. V. 1. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

JURISPRUDÊNCIA

EMENTÁRIO

01 - ACIDENTE DE TRABALHO. EMPILHADEIRA. QUEDA DE CARGA. MORTE DO TRABALHADOR. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR. OMISSÃO E NEGLIGÊNCIA COM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA EXIGIDAS PARA OPERAÇÃO DA MÁQUINA. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 1. O empregado, motorista de *van* que tinha, como uma de suas atribuições, operar empilhadeira manual e elétrica, faleceu ao ser atingido por carga que caiu da máquina enquanto ele a operava. O caso não envolve atividade que, por sua natureza, apresente exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva, e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade, o que ensejaria o reconhecimento da responsabilização objetiva do empregador pelos danos decorrentes do acidente de trabalho (STF, RE 828.040/DF; Tema 932 da Tabela de Repercussão Geral). Logo, a análise é feita com base na responsabilidade subjetiva, mediante a aferição de culpa (*lato sensu*) do autor do dano (art. 186 e *caput* do art. 927 do CC). 2. Trata-se de acidente de trabalho fatal e incontroverso, o que dispensa a análise do dano e do nexo de causalidade. Resta analisar a culpa pelo acidente que causou a morte do empregado. 3. A culpa exclusiva da vítima incide como fator de exclusão do nexo causal nos casos em que 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, o que não corresponde à hipótese dos autos. 4. O acidente ocorreu em razão de grave negligência da empregadora, que determinou o transporte em condições inadequadas e deixou de garantir condição segura que impedisse o material de se movimentar e cair durante o carregamento. 5. Presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil subjetiva, quais sejam: o dano incontroverso (acidente de trabalho típico com resultado morte), o nexo causal (acidente decorreu diretamente das atividades exercidas pelo autor em prol da reclamada), bem como a culpa do empregador, configurada pela omissão e negligência quanto às condições mínimas de segurança necessárias e exigidas para operação da máquina em que o acidente ocorreu, em patente inobservância das regras protetoras em matéria de segurança e higidez do meio ambiente de trabalho (art. 7º, XXII, da CR/1988). 6. Logo, a reclamada tem o dever de indenizar os reclamantes (filhos do trabalhador) pelos danos morais e materiais advindos da morte do empregado (arts. 186, 187 e 927 do CC). 7. Recurso da reclamada não provido. TUTELA DE URGÊNCIA.

ANÁLISE DE OFÍCIO ENVOLVENDO CRIANÇAS E ADOLESCENTES. POSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL E ABSOLUTAMENTE PRIORITÁRIA DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES. 1. A tutela provisória de urgência de natureza antecipada atende o fim social ao admitir a entrega do bem da vida à parte que teve que acionar o Judiciário para tanto, partilhando entre autor e réu os ônus e as consequências de possível demora na entrega da prestação jurisdicional, os quais, não fosse assim, pesariam apenas sobre aquele que propõe uma ação. 2. Pontue-se que, do cotejo entre os bens jurídicos e os princípios em aparente rota de colisão, há que se prestigiar o direito à vida e o princípio da dignidade da pessoa humana. No caso, os autores ressaltaram, na inicial, "a necessidade emergencial de buscar a devida indenização", notadamente em razão do total desamparo da família, por parte do empregador, e da idade dos autores com menos de dezoito anos quando do acidente - 13 anos, 8 anos, 5 anos e 2 anos. 3. Nesse contexto, considerando a necessidade de garantir a proteção integral e absolutamente prioritária das crianças e dos adolescentes (art. 227 da CR/1988) e a presença dos requisitos do art. 300 do CPC para a concessão da tutela de urgência (elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo), determina-se a imediata inserção em folha de pagamento da pensão mensal devida aos autores com menos de 18 anos, independentemente de trânsito em julgado, em 10 dias a contar da intimação a respeito desta decisão, sob pena de multa diária no valor de R$ 500,00 a ser revertida aos reclamantes. TRT 15ª Região 0010902-37.2021.5.15.0065 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. Publicação: 23 nov. 2023.

02 - ACIDENTE DE TRAJETO. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. No caso *sub judice*, entendo que a celeuma se resolve à luz da teoria da atividade de risco inserta no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, pois os empregadores, ao contratarem ônibus para realizar o transporte de seus empregados no trajeto casa/local de trabalho e vice-versa, assumem os riscos por eventuais acidentes que venham a ocorrer neste percurso, visto que se equiparam ao transportador para efeito dos arts. 734 e 735 do Código Civil. Logo, a responsabilidade do empregador nas hipóteses em que o acidente de trânsito ocorreu durante o transporte do empregado em veículo fornecido pela empresa é objetiva, com amparo nos mencionados dispositivos. Apelo patronal não provido. TRT 15ª Região 0011568-53.2019.5.15.0018 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. Publicação: 30 jan. 2024.

03 - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA TÁCITO. HORAS EXTRAS. INDEVIDAS. Na presente hipótese, a reclamante e o Município

estabeleceram acordo de compensação tácito, por meio do qual o labor foi estendido com o acréscimo de 30 minutos na jornada diária de segunda a sexta-feira, para ausência de labor aos sábados. Estabelecido o acordo tácito entre as partes para compensação das horas de trabalho na mesma semana, sem ultrapassar o limite semanal, indevidas as horas extras postuladas. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010202-27.2023.5.15.0086 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. Publicação: 17 nov. 2023.

04 - ACORDO MÚTUO DE RESCISÃO. ART. 484-A DA CLT. VALIDAÇÃO. Uma vez que consta dos autos cópia assinada de acordo mútuo de rescisão do contrato, na forma do art. 484-A da CLT, a sua invalidação dependerá da comprovação de alguma ilegalidade, ônus que compete a quem afirmou o fato constitutivo do direito - no caso, a empregada. Não sendo possível desconstituir o acordo mútuo de rescisão do contrato, uma vez que não provada a existência de vício, prevalece o pedido de ajuste formulado entre os sujeitos processuais. TRT 15ª Região 0010797-72.2023.5.15.0006 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Antonio Francisco Montanagna. Publicação: 23 nov. 2023.

05 - ACÚMULO DE FUNÇÕES. CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. MERAMENTE ORIENTATIVA. REGULAMENTO INTERNO. PREVALÊNCIA. A atribuição questionada pela reclamante, consistente na higienização interna dos ônibus escolares, encontra respaldo no *jus variandi* do empregador, além de conter previsão expressa no regulamento interno da empregadora, que exigiu sua execução desde o início do contrato de trabalho. Ademais, referida tarefa é compatível com o cargo ajustado, de monitora de ônibus escolar. A Classificação Brasileira de Ocupações prevê atribuições meramente orientativas, não vinculativas, sendo certo que o empregado está obrigado a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal, nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT. Precedente deste E. Regional. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. FIDEDIGNIDADE DOS CARTÕES DE PONTO. Apresentados os cartões de ponto que contemplam anotação variável de entrada, saída e intervalos, incumbe à parte autora comprovar que referidos documentos não correspondem à realidade vivenciada. No caso dos autos, a prova oral não corroborou a tese da trabalhadora, porque a testemunha por ela indicada trouxe teses inovatórias e incompatíveis com a causa de pedir. CESTAS BÁSICAS E AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. Trata-se de fundamentação recursal genérica que não impugna de forma satisfatória as conclusões originárias, que foram no sentido de que a documentação acostada com a defesa comprovou o escorreito pagamento das parcelas vindicadas. No caso, a recorrente sequer cuidou de indicar os meses supostamente

inadimplidos pela empregadora. RESCISÃO INDIRETA. Mantida a rejeição dos pedidos relacionados às causas invocadas para o fim de justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, não há que se falar em reforma da r. sentença em relação a esse aspecto. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010539-38.2022.5.15.0090 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Eleonora Bordini Coca. Publicação: 22 abr. 2024.

06 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. CÉU ABERTO. CALOR. EXTRAPOLAÇÃO DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA. DEFERIMENTO. O trabalhador rural a céu aberto submete-se a dois agentes físicos passíveis de caracterizar a insalubridade, quais sejam, o calor (Anexo 3 da NR-15) e a radiação não ionizante (Anexo 7 da NR-15). Todavia, a fim de neutralizar os efeitos dos raios solares e os riscos de acidentes, o uso dos EPIs obrigatórios para os cortadores de cana-de-açúcar acaba por agravar a hipertermia, causando sobrecarga térmica. A neutralização do agente insalubre calor somente ocorre com a observância dos índices de IBUTG e com a alteração do regime de trabalho ao longo da jornada, em conformidade com o Quadro 1 do Anexo 3 da NR-15 do MTE. Se houver extrapolação dos limites de tolerância a atividade se torna insalubre, subsumindo-se aos arts. 189 a 192 da CLT e itens 15.1 e 15.1.1 da NR-15, o que impõe o deferimento do adicional. Inteligência da OJ n. 173, II, da SDI-1 do C. TST. TRT 15ª Região 0011328-07.2016.5.15.0071 ROT - Ac. PJe Órgão Especial. Rel. Samuel Hugo Lima. Publicação: 28 fev. 2024.

07 - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO. RITO SUMÁRIO. DISSÍDIO DE ALÇADA. IRRECORRIBILIDADE. EXCEÇÃO. MATÉRIA DE ÍNDOLE CONSTITUCIONAL. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 114 DA CRFB. A despeito da irrecorribilidade estabelecida no art. 2º, §§ 3º e 4º, da Lei n. 5.584/1970, relacionada ao valor diminuto atribuído à causa, a matéria versada no recurso ordinário é de índole constitucional, porque relacionada à competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar o presente processo. Precedentes do C. TST. Recurso a que se dá provimento, para determinar o processamento do recurso ordinário aviado pela autora. TRT 15ª Região 0010056-84.2024.5.15.0042 AIRO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Eleonora Bordini Coca. Publicação: 10 abr. 2024.

08 - AGRAVO DE PETIÇÃO DA 2ª EXECUTADA. EXECUÇÃO. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. MASSA FALIDA. ALTERAÇÃO LEGISLATIVA (LEI N. 14.112/2020). COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Embora o crédito previdenciário seja acessório do crédito trabalhista, nos termos do art. 114, VIII, da CF, com a entrada em vigor em 23.1.2021 da Lei n. 14.112/2000, a suspensão das execuções

prevista no inciso II do art. 6º da Lei n. 11.101/2005 passou a ser expressamente vedada em relação às contribuições previdenciárias (§§ 7º-B e 11 do mesmo dispositivo legal), crédito a ser executado nesta Justiça Especializada. Agravo de petição não provido. TRT 15ª Região 0011298-15.2018.5.15.0034 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Candy Florencio Thomé. Publicação: 30 abr. 2024.

09 - AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA. EXECUÇÃO. HONORÁRIOS PERICIAIS CONTÁBEIS. REDUÇÃO DO VALOR ARBITRADO. A perita deve ser remunerada condignamente, levando-se em conta o tempo gasto em diligências e na feitura do laudo, bem como as despesas efetuadas. O valor arbitrado na Origem (R$ 2.500,00) se mostra adequado, e atende aos princípios da legalidade, proporcionalidade e da razoabilidade, não comportando redução. Descabe, ainda, a observância do limite de R$ 1.000,00 estabelecido no art. 21 da Resolução n. 247/2019 do CSJT, porquanto o normativo trata de valores a serem pagos pelos serviços de perícia, inclusive contábeis, de responsabilidade de beneficiário da justiça gratuita, não sendo esta a hipótese dos autos. Agravo de petição não provido. TRT 15ª Região 0011715-51.2017.5.15.0050 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Candy Florencio Thomé. Publicação: 30 abr. 2024.

10 - AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROSSEGUIR NA EXECUÇÃO EM FACE DA DEVEDORA SOLIDÁRIA NÃO RECUPERANDA. INEXISTÊNCIA DE CONFUSÃO PATRIMONIAL ENTRE A DEVEDORA SOLIDÁRIA E A RECUPERANDA. Considerando que a 4ª executada foi condenada solidariamente no 1º Grau, condenação mantida neste Tribunal, bem como, por ora, no C. TST, considerando que a parte não se encontra em recuperação judicial, e, por fim, considerando que as decisões proferidas pelo C. STJ em conflitos de competência não são vinculantes, sustenta-se a competência desta Justiça Especializada para prosseguir na execução em relação à parte, frisa-se, não recuperanda, impondo-se a reforma da r. decisão de Origem, que declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para prosseguir na execução em face da devedora não recuperanda. Via de consequência, o valor apresado deverá permanecer retido nos autos da execução trabalhista, no aguardo de decisão final do C. TST quanto à responsabilidade da 4ª demandada. Agravo de petição provido. AGRAVO DE PETIÇÃO DA 4ª EXECUTADA. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. LIBERAÇÃO DO VALOR APRESADO POR INTERMÉDIO DO SISBAJUD, EM DETRIMENTO DA DISPONIBILIZAÇÃO AO JUÍZO DA RECUPERAÇÃO. Em face do provimento dado ao apelo do autor, resta prejudicada a análise do recurso da parte. TRT 15ª Região 0012419-20.2017.5.15.0097 AP - Ac. PJe Órgão Especial. Rel. Susana Graciela Santiso. Publicação: 24 abr. 2024.

11 - AGRAVO DE PETIÇÃO DOS EXECUTADOS. EXECUÇÃO. IMÓVEL JÁ RECONHECIDO COMO BEM DE FAMÍLIA. MANUTENÇÃO DE DECLARAÇÃO DE INEFICÁCIA DE ALIENAÇÃO (DOAÇÃO) E DE INDISPONIBILIDADE NO REGISTRO IMOBILIÁRIO. DESCABIMENTO. O v. acórdão anterior (transitado em julgado) deu provimento ao agravo de petição dos executados (representados pelos herdeiros), reconhecendo a impenhorabilidade do imóvel de matrícula [...] do CRI de São Carlos/SP, caracterizado como bem de família. Assim, o imóvel deve ficar a salvo de qualquer forma de restrição legal, descabendo a manutenção do gravame de declaração de ineficácia de doação e de indisponibilidade, em face da garantia constitucional do direito à moradia e da proteção à família (arts. 6º e 226 da CF). Impõe-se a liberação dos gravames que ainda recaem sobre o imóvel (averbação n. 11 da matrícula imobiliária). Agravo de petição provido. TRT 15ª Região 0020500-53.2002.5.15.0106 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. Publicação: 24 abr. 2024.

12 - AGRAVO DE PETIÇÃO DOS EXECUTADOS. EXECUÇÃO. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. REQUISITOS PARA INSTAURAÇÃO. TEORIA MENOR. ARRESTO CAUTELAR. POSSIBILIDADE. A insolvência da executada autoriza o prosseguimento da execução em face dos sócios, após regular instauração e julgamento do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, a teor do que dispõe o art. 2º da CLT, e, por analogia, do art. 28, § 5º, do CDC, sendo perfeitamente possível a concessão de tutela de urgência de natureza cautelar, com fundamento nos arts. 855-A, § 2º, da CLT e 301 do CPC, bem como no poder geral de cautela previsto no art. 297 do CPC, para tentativa de arresto de crédito bancário, via Sisbajud. Prevalece nesta 2ª Câmara, mesmo após a reforma trabalhista, o entendimento pela aplicação da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica (art. 28, § 5º, do CDC), segundo a qual basta a mera inadimplência da devedora para instauração do incidente, independentemente de prova de abuso de poder, desvio de finalidade, confusão patrimonial, má administração ou fraude. Diante do não pagamento da dívida e da impossibilidade de prosseguimento da execução em face da empresa em recuperação judicial, respondem os sócios pela dívida da empresa, impondo-se o redirecionamento da execução contra os sócios da executada, com amparo no incidente de desconsideração da personalidade jurídica regularmente instaurado. Agravo de petição não provido. TRT 15ª Região 0012610-13.2015.5.15.0040 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim. Publicação: 25 abr. 2024.

13 - AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA SOBRE NUMERÁRIOS. RENDA DE MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL. NATUREZA.

POSSIBILIDADE. Lícita deve ser a penhora efetuada sobre numerário encontrado em conta bancária de microempreendedor individual. Isso porque sua forma de renda não pode ser comparada à de quem aufere salário ou provento de aposentadoria, justamente por beneficiar-se do exercício do empreendimento. Por menor possa ser o rendimento do empreendimento, o microempreendedor sempre ocupará a posição de quem possui as melhores condições e vantagens da relação capital-trabalho. Consequentemente, inaplicáveis as hipóteses previstas no art. 833, inciso IV, § 2º, do CPC de 2015, não sendo o caso, inclusive, de impor limitações nem regras de proporcionalidade aos valores bloqueados. TRT 15ª Região 0012238-03.2019.5.15.0015 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. Publicação: 23 abr. 2024.

14 - AGRAVO PETIÇÃO. PENHORA SOBRE CONTA-POUPANÇA PARA SALDAR CRÉDITO TRABALHISTA. POSSIBILIDADE. De acordo com a melhor aplicação integrada das normas contidas nos arts. 100, § 1º, da CF/1988, e 833, § 2º, do CPC/2015 (autorizada pelo inciso XV do art. 3º da IN n. 39/2016 do TST), há de se reconhecer como plenamente possível a penhora sobre saldo depositado em conta-poupança, independentemente de sua origem. Afinal, indiscutível a natureza alimentar do crédito trabalhista, tal como as prestações alimentícias e pensões. TRT 15ª Região 0010550-05.2018.5.15.0059 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. Publicação: 25 abr. 2024.

15 - ASSÉDIO MORAL. REBAIXAMENTO DE FUNÇÃO. EXIGÊNCIA DE TRABALHO DURANTE PERÍODOS DE AFASTAMENTO MÉDICO. EXCLUSÃO EM REUNIÕES INERENTES AO CARGO DE DIRETORIA. CONFIGURAÇÃO. DEVER DE INDENIZAR. Os documentos e depoimentos prestados em audiência são suficientes para sustentar a tese da reclamante. Embora os atos isoladamente considerados possam ser justificados ou interpretados como mero exercício do poder diretivo da reclamada, quando avaliados em conjunto demonstram a abusividade das condutas perante a reclamante. São microagressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas, o que se amolda perfeitamente ao conceito de assédio moral. Recurso provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano extrapatrimonial. TRT 15ª Região 0010962-36.2021.5.15.0024 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. Publicação: 31 jan. 2024.

16 - AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. AUSÊNCIA DA PARTE JUSTIFICADA POR QUESTÕES TÉCNICAS DE ACESSO À INTERNET. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA CONFIGURADO. 1. O Juízo de

origem determinou o arquivamento da reclamação, extinguindo o feito sem resolução de mérito, nos termos do art. 844, *caput*, da CLT, bem como condenou o trabalhador ao pagamento de custas processuais, em razão do seu não comparecimento à audiência telepresencial. 2. Conforme consta na ata de audiência, o advogado do reclamante compareceu na audiência virtual designada para aquela data e, já naquela oportunidade, informou que ele próprio estava com dificuldade de conexão. Assim, o patrono do autor, por meio de chamada telefônica com a Secretária de Audiências, informou que seu cliente estava trabalhando em uma fazenda, onde não tem rede de telefone, e que seria possível o contato com o autor pelo aplicativo WhatsApp. A Secretária de Audiências tentou entrar em contato com o reclamante via celular e via chamada de WhatsApp, porém sem sucesso. 3. O reclamante peticionou nos autos, dentro do prazo concedido em audiência, informando que "a internet não estava funcionando na fazenda onde o reclamante estava prestando serviços. Tanto é verdade, que até o patrono do reclamante estava tendo dificuldades técnicas conforme consta no Termo de Audiência, já que sua internet também estava muito ruim, impedindo o acesso à plataforma Zoom, e sua presença na audiência se deu por chamada telefônica". Contudo, a i. Magistrada de primeiro grau manteve o quanto decidido, ao fundamento de que o autor não comprovou suas alegações. 4. Esta E. Turma já teve a oportunidade de julgar caso semelhante envolvendo, desta feita, as reclamadas do Processo de n. 0011342-50.2019.5.15.0082, da 3ª VT de São José do Rio Preto, ocasião em que se considerou que a prova exigida pelo Juízo de primeira instância constitui prova diabólica. 5. As audiências telepresenciais foram implementadas nesta Justiça Especializada em razão da pandemia provocada pelo Covid-19 e da consequente urgência na adoção de medidas de isolamento social para prevenção da disseminação do vírus, aliadas à necessidade de se garantir os direitos constitucionais ao acesso à Justiça e à razoável duração do processo. Todavia, a adoção dessa nova prática processual exige razoabilidade do julgador, que não pode se olvidar das eventuais dificuldades técnicas que podem ser enfrentadas pelas partes quando do acesso às plataformas digitais, sob pena de afronta à ampla defesa e ao contraditório, sobretudo se considerarmos a má qualidade do acesso à internet no país, o que é fato público e notório. 6. É importante mencionar que a Resolução n. 314/2020 do CNJ prevê, em seu art. 3º, § 2º, os atos processuais que: "não puderem ser praticados pelo meio eletrônico ou virtual, por absoluta impossibilidade técnica ou prática a ser apontada por qualquer dos envolvidos no ato, devidamente justificada nos autos, deverão ser adiados e certificados pela serventia, após decisão fundamentada do magistrado". A resolução do CNJ não exige a prova da impossibilidade da prática do ato, vez que extremamente difícil, portanto, a alegação, justificada por indícios, é suficiente, conforme aconteceu

nestes autos. 7. No caso dos presentes autos, o próprio patrono do reclamante informou, no momento da audiência, que estava com dificuldade de conexão à internet em seu escritório, razão pela qual foi obrigado a manter contato com o Juízo por meio de ligação telefônica naquela oportunidade, de modo que entendo aceitável a justificativa apresentada pelo reclamante - de dificuldade de acesso à internet na fazenda na qual prestava serviços - para não comparecimento na audiência virtual. 8. Esclareça-se que o país tem uma grande massa de excluídos digitais, ou seja, nem todos os trabalhadores possuem computador ou *smartphone* com pacote de dados de internet que possa suportar o acesso à audiência virtual, ou mesmo conhecimento técnico, ainda que básico, para acessar ambientes virtuais. 9. O contexto deve ser analisado à luz dos princípios da busca pela verdade real, da hipossuficiência e da boa-fé (art. 5º do CPC) e cooperação (art. 6º do CPC). Deve-se presumir a boa-fé, especialmente se não existe prova em sentido contrário. O cenário que ainda persiste permite a flexibilização do formalismo jurídico e faz exaltar a solidariedade processual. 10. De mais a mais, o pedido de anulação da r. sentença foi formulado pelo reclamante e ele será o único prejudicado com eventual demora na prestação jurisdicional. Em suma, entendo que ocorreu cerceamento do direito de produzir provas, art. 5º, inciso LV, CR/1988, diante das dificuldades desse novo sistema de audiência telepresencial, a razoabilidade e o bom senso levam ao acolhimento da pretensão do trabalhador, que, a rigor, não tem interesse em protelar o andamento processual. 11. Diante do exposto, acolhe-se a preliminar de cerceamento de defesa para declarar a nulidade da r. sentença, afastando-se o arquivamento da reclamação e a condenação do reclamante ao pagamento das custas processuais, bem como determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para reabertura da instrução processual, com a designação de nova audiência de instrução para a oitiva das partes e testemunhas, com notificação pessoal ao reclamante. TRT 15ª Região 0011770-68.2022.5.15.0133 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. Publicação: 18 dez. 2023.

17 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. TRANSPORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR ACIMA DOS LIMITES DE PESO PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DESTINADAS À PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR. SÚMULA N. 736 DO STF. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação civil pública que tenha como causa de pedir o descumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho. O transporte de cana-de-açúcar acima dos limites de peso fixados pela legislação, além de colocar em risco a saúde e segurança dos trabalhadores que se ativam no setor, sujeita o motorista à autuação por conduzir veículo com

excesso de carga, que, sendo reiterada, pode levar à suspensão da CNH, impossibilitando o exercício da profissão, restando patente a competência material desta Justiça Especializada para processar e julgar a ação. TUTELA INIBITÓRIA CONTRA ATO ILÍCITO. DANO INEXISTENTE. POSSIBILIDADE. A ausência de dano não impede a concessão de tutela inibitória que, visando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores quanto à saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, estabelece obrigações de fazer e não fazer a fim de coibir a prática do ato ilícito em si. A antijuridicidade da conduta, que viola direitos fundamentais dos trabalhadores previstos no art. 7º, *caput* e inciso XXII, da CF/1988, desatendendo a função social da propriedade ao descumprir o art. 170 da CF/1988, que disciplina a exploração da atividade econômica, respalda a concessão da tutela inibitória. Inteligência do parágrafo único do art. 497 do CPC, aplicável por compatível com o processo trabalhista. DANO MORAL COLETIVO. TRANSPORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR ACIMA DOS LIMITES DE PESO FIXADOS NA LEGISLAÇÃO. AUMENTO SIGNIFICATIVO DO RISCO DE ACIDENTES. A confessada exigência da recorrente quanto ao transporte de carga acima dos limites de peso permitidos pela legislação aumenta significativamente o risco de acidentes, ainda que as especificações técnicas de alguns dos veículos utilizados certifiquem sua capacidade de transportar carga acima dos limites previstos na legislação pertinente, pois a análise não pode ficar circunscrita apenas ao veículo em si, devendo abranger todas as condições que cercam sua operabilidade no meio ambiente de trabalho. Mesmo em condições mais favoráveis de trafegabilidade, o excesso de carga tem impacto direto na frenagem do veículo, aumentando significativamente o tempo de desaceleração e a distância percorrida até a parada total. Assim sendo, patente a violação das normas voltadas à proteção dos motoristas, dos demais trabalhadores e de terceiros, que interagem de forma constante no mesmo meio ambiente de trabalho, restando inequívoca a violação de direitos coletivos, o que configura o dano moral *in re ipsa*, assim respaldando a condenação quanto ao pagamento de indenização, revestida de natureza reparatória e pedagógica, que visa evitar a continuidade da prática de ato ilícito. DA DESTINAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. Estando pendente de julgamento a ADPF 944, na qual se alega violação do preceito fundamental da separação de Poderes na dimensão orçamentária, quando da não destinação, pela Justiça do Trabalho, das condenações pecuniárias, em ações civis públicas, ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDDD) ou ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, imperioso determinar que a destinação do valor referente à indenização por dano moral coletivo deverá cumprir o que for decidido pelo STF na ADPF 944. TRT 15ª Região 0011798-33.2022.5.15.0037 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. Publicação: 27 fev. 2024.

18 - COMPETÊNCIA EM RAZÃO DA MATÉRIA (ABSOLUTA). SERVIDOR PÚBLICO CONTRATADO PELA FUNDAÇÃO CASA SOB REGIME DA CLT. VERBA COM NATUREZA ADMINISTRATIVA (ADICIONAL DE LOCAL DE EXERCÍCIO). TEMA 1143 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A menos que a r. sentença de Origem tenha sido proferida antes de 12.7.2023, a Justiça do Trabalho deixou de ser competente para apreciar pedido formulado por trabalhador contratado pela Fundação Casa/SP quanto à suposta existência de diferenças de pagamentos do "adicional de local de exercício", por tratar-se de verba com nítida natureza administrativa, instituída por meio das Leis Complementares n. 687/1992 e 699/1992, Decreto Estadual n. 52.674/2008 e Resolução Estadual n. 47/2008. Afinal, aplicável ao caso os termos modulatórios da r. decisão vinculante proferida pelo E. STF nos autos do RE 1.288.440, o qual gerou o Tema 1143, publicado em 12.7.2023. TRT 15ª Região 0011110-55.2023.5.15.0031 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. Publicação: 25 abr. 2024.

19 - DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NA FASE DE CONHECIMENTO. POSSIBILIDADE. A desconsideração da personalidade jurídica na fase de conhecimento, além de encontrar amparo na regra constante do art. 134 do CPC, aplicado de forma subsidiária, é procedimento que se demonstra salutar, eis que compatível com os princípios da economia e celeridade, já que dispensa a instauração do incidente correspondente e possibilita de plano o regular exercício do direito de defesa dos sócios que serão incluídos no polo passivo. Mormente em se tratando de caso em que a reclamada se encontra em estado de penúria econômica. Recurso a que se dá provimento. TRT 15ª Região 0010707-77.2023.5.15.0034 RORSum - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Hélio Grasselli. Publicação: 25 abr. 2024.

20 - DIFERENÇA DA MULTA DE 40% SOBRE O FGTS. DISTRIBUIÇÃO DE RESULTADO. LEI N. 13.446/2017. INDEVIDA. Nos termos do § 7º do art. 13 da Lei n. 8.036/1990, alterada pela Lei n. 13.446/2017, a distribuição de resultado auferido na conta vinculada do FGTS não integra a base de cálculo da multa rescisória. TRT 15ª Região 0011774-07.2023.5.15.0122 RORSum - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Patrícia Glugovskis Penna Martins. Publicação: 10 abr. 2024.

21 - DIREITOS AUTORAIS. CONTRATAÇÃO PARA MINISTRAR AULAS. NÃO INCLUSA A ELABORAÇÃO DO MATERIAL DIDÁTICO. Os direitos autorais, modalidade de direitos intelectuais, decorrentes de produção científica, literária ou artística, são regulados pelo art. 5º, XXVII e XXVIII, da CF/1988 e pela Lei n. 9.610/1998, que dispõe, em seu art. 22,

que "pertencem ao autor os direitos morais e patrimoniais sobre a obra que criou". O art. 17, § 3º, da Lei n. 9.610/1998, estabelece que cada colaborador tem o direito a auferir algum tipo de remuneração pelo trabalho desenvolvido. Nessa senda, a contratação de profissional da educação para ministrar aulas não inclui a elaboração do material didático, mesmo que venha a ser utilizado nas próprias aulas. TRT 15ª Região 0010379-24.2021.5.15.0033 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. Publicação: 1º fev. 2024.

22 - DO CERCEAMENTO DE DEFESA. AUDIÊNCIA VIRTUAL. PROBLEMAS TÉCNICOS DA PARTE. DIREITO À PARTICIPAÇÃO NO ATO PROCESSUAL. ACOLHIMENTO DA PRELIMINAR. A responsabilidade pela regular conexão à internet é da parte, desde que até o limite do razoável e do bom senso. Os problemas técnicos de acesso (vídeo e áudio) podem decorrer de obstrução no sinal da operadora, falha no equipamento utilizado (computador, celular e outros), dentre outros fatores externos. O art. 7º, VII, da Resolução n. 354/2020 do CNJ estabelece que "a critério do juiz e em decisão fundamentada, poderão ser repetidos os atos processuais dos quais as partes, as testemunhas ou os advogados não tenham conseguido participar em virtude de obstáculos de natureza técnica, desde que devidamente justificados". Presume-se a boa-fé e a lealdade processual das partes e dos demais atores processuais, considerando não haver prova em contrário, até porque o próprio reclamante é o maior interessado em estar presente à audiência a fim de afastar a confissão *ficta* que decorreria da injustificada ausência. Portanto, acolhida a preliminar de cerceamento de defesa para reabertura da instrução mediante a designação de audiência de instrução e julgamento. TRT 15ª Região 0010573-29.2022.5.15.0117 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Luis Henrique Rafael. Publicação: 31 jan. 2024.

23 - DOENÇA OCUPACIONAL NÃO COMPROVADA. LAUDO PERICIAL CONCLUSIVO PELA INEXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL. Para o reconhecimento da doença do trabalho ou profissional é necessário o estabelecimento do nexo de causalidade entre as atividades laborativas do empregado e a entidade mórbida que o atinge, prova irrefutável que o empregador tenha concorrido, direta ou indiretamente, para sua ocorrência, mesmo não catalogada como inerente à sua profissão, foi desencadeada pelas circunstâncias especiais em que seu trabalho foi desenvolvido, levando-se em conta sua condição física quando da admissão e as consequências em sua vida futura. Comprovado, através da prova médico-pericial, que não há nexo de causalidade entre a patologia alegada e a atividade laborativa do trabalhador, descabem as pretensões decorrentes de doenças profissionais e do trabalho, não há como atribuir dolo

ou culpa à empregadora na eclosão dos males alegados, na forma prevista no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição. TRT 15ª Região 0010256-96.2022.5.15.0063 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. Publicação: 5 fev. 2024.

24 - ECT. DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ASSALTO A CARTEIRO MOTORIZADO. A função de carteiro, envolvendo a entrega de correspondências e objetos de valor, expõe o trabalhador a riscos superiores àqueles aos quais estão submetidos os trabalhadores comuns, o que, no caso de assaltos, implica a responsabilidade civil objetiva do empregador, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Recurso provido em parte. TRT 15ª Região 0011141-42.2023.5.15.0042 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. Publicação: 22 mar. 2024.

25 - ENTIDADE PARAESTATAL. SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. FISCALIZAÇÃO DO CONTRATO. IRRELEVÂNCIA. O Senai, enquanto entidade civil de direito privado, não integra a administração pública direta ou indireta. Trata-se, em verdade, de uma entidade sem fins lucrativos criada para exercer atividades de interesse público, auxiliando a administração. Por ser destinatário de contribuições parafiscais, sujeita-se à fiscalização do TCU e está obrigado a contratar por licitação. No entanto, essas obrigações não modificam a sua natureza jurídica nem tampouco lhe submetem à regra do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993. Em razão disso, sua responsabilização subsidiária decorre do mero fato de contratar terceiros para a prestação de serviços. Conclusão em conformidade com a ADPF n. 324 e o entendimento consolidado no Recurso Extraordinário n. 958.252, de repercussão geral. Precedentes do C. TST. Recurso ordinário a que se nega provimento, a fim de manter a responsabilidade subsidiária a ele atribuída. RESCISÃO INDIRETA. INADIMPLEMENTO DE PARCELAS RESCISÓRIAS. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. DEVIDA. No caso dos autos, as verbas rescisórias não foram quitadas no prazo legal por exclusiva responsabilidade da empregadora que, a despeito de ter apresentado Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, não comprovou o efetivo pagamento dos haveres rescisórios, havendo provas também de mora salarial, o que culminou na declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso a que se dá provimento, para condenar os reclamados ao pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, observada a responsabilidade pertinente. TRT 15ª Região 0011838-06.2022.5.15.0137 ROT - Ac. PJe Órgão Especial. Rel. Eleonora Bordini Coca. Publicação: 22 abr. 2024.

26 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO. GUARDA CIVIL MUNICIPAL. COLETE BALÍSTICO FORA DO PRAZO DE VENCIMENTO. DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. A não observação, por parte do empregador, de requisitos básicos para garantir a segurança do trabalhador, como o prazo de validade do colete à prova de balas de um Guarda Civil Municipal, é situação que põe em constante risco o empregado, revelando-se evidente o abalo, sofrimento psíquico, violação à sua honra e constrangimentos, ante o manifesto perigo de mal considerável, a atrair a incidência do disposto no art. 186 do CC, notadamente se considerado tratar-se de equipamento de uso obrigatório (arts. 166 e 167 da CLT), o que torna devida a indenização pretendida. Apelo desprovido. TRT 15ª Região 0010484-30.2022.5.15.0012 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. Publicação: 14 nov. 2023.

27 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADA GESTANTE. O art. 10, II, do ADCT da Constituição Federal, em sua alínea "b", assegura o direito a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Comprovado, portanto, o estado gravídico da reclamante durante o pacto laboral, ainda que o tenha ocultado, faz jus ao pagamento de indenização compensatória, cujo escopo é a proteção do nascituro. TRT 15ª Região 0011767-73.2022.5.15.0114 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Antonio Francisco Montanagna. Publicação: 23 nov. 2023.

28 - EXECUÇÃO. CITAÇÃO ENDEREÇADA PARA TERRENO BALDIO, SEM QUALQUER CONSTRUÇÃO PREDIAL. CLT, ART. 841, § 1º. NULIDADE. A citação é o ato judicial mais importante e sagrado de qualquer processo, pois é a partir dela que se instala a relação processual, assim como propicia as garantias constitucionais da ampla defesa e de aceso ao devido processo legal. Essa é a inteligência consagrada na norma do § 1º do art. 841 da CLT. Além disso, é sabido que as nulidades no processo do trabalho devem ser suscitadas na primeira oportunidade em que a parte prejudicada tiver ciência do suposto ato viciado, sob pena de preclusão, sendo essa a exegese contida nas normas dos arts. 794 e 795, ambos da CLT. Com base na integração dessas normas, nula deve ser a citação da parte em execução cujo endereço utilizado para prática do ato corresponda a terreno baldio, sem qualquer construção, haja vista sua indiscutível impossibilidade de vivência no local. TRT 15ª Região 0000301-06.2012.5.15.0091 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. Publicação: 3 abr. 2024.

29 - FRAUDE PERPETRADA POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA - PJ. RECONHECIMENTO DOVÍNCULO DE EMPREGO. 1. As reclamadas

não se conformam com a r. sentença que reconheceu a existência de vínculo de emprego. Argumentam que ocorreu pactuação de contrato de prestação de serviços firmado com a pessoa jurídica constituída pela reclamante. 2. O vínculo de emprego não foi reconhecido porque a reclamante exercia atividade inerente à finalidade de existência das reclamadas. Após o julgamento da ADPF n. 324 e do RE n. 958252, o Supremo Tribunal Federal sedimentou entendimento acerca da possibilidade de terceirização irrestrita de serviços. Dessa forma, a contratação de trabalhadores pode ocorrer de forma direta ou por empresa interposta e de forma indiscriminada, seja em relação à atividade fim, seja em relação à atividade meio. Por essa razão, foi fixado tema de repercussão geral n. 725. Todavia, diante da possibilidade de fraude à relação de emprego (art. 9º da CLT), deverá a Justiça do Trabalho analisar se os elementos dispostos pelos arts. 2º e 3º da CLT estão presentes. Trata-se de *distinguishing* em relação à tese vinculante fixada pelo Supremo Tribunal Federal, ou seja, analisar as razões de decidir - *ratio decidendi* - do tema de repercussão geral n. 725. Entendimento contrário negaria vigência e validade aos arts. 2º, 3º e 9º da CLT (que sequer foram alterados pela Lei n. 13.467/2017). Nesse sentido: Ag AIRR 10509-66.2021.5.15.0145, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18.8.2023. 3. Não se desconhece a jurisprudência no sentido de que não basta a existência de subordinação estrutural para caracterização da relação de emprego. É necessário que estejam presentes os elementos caracterizados da subordinação jurídica. Nesse sentido: Ag RR 695-02.2020.5.12.0031, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 2.6.2023. De fato, analisando detidamente as provas constantes dos autos, é possível afirmar com segurança que todos os elementos da relação estiveram presentes durante a vigência da relação contratual firmada entre as partes. Não há dúvidas, aliás, acerca da existência de verdadeira subordinação jurídica. Em acréscimo, saliento que não é possível ignorar o fato de que a "empresa" da reclamante foi aberta e fechada em razão exclusiva da prestação de serviços para as reclamadas. Ante o exposto, decido negar provimento ao pleito. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. GERENTE. POSSIBILIDADE. 1. As reclamadas não se conformam com a r. sentença que as condenou ao pagamento de indenização por dano existencial. 2. O fato de a condenação ao pagamento de horas extras ter sido excluída pelo exercício de cargo de gerente não afasta o direito à indenização por dano existencial. 3. O não recebimento de horas extras está atrelado ao contexto de a reclamante exercer o cargo de gerente-geral. Trata-se de uma imposição jurídica decorrente de norma válida e vigente e, portanto, não pode ser ignorada por este julgador. 4. Entretanto, isso não significa que a rotina de trabalho era normal e aceitável. Independentemente dos horários praticados, o fato é que informou que a autora trabalhava todos os dias, sem exceção. De

segunda a segunda havia prestação de trabalho pela reclamante. Aliás, a reclamante morava no próprio hotel, situação bastante conveniente para as reclamadas - já que literalmente poderiam contar com um gerente em período integral. Essa situação era de pleno conhecimento das reclamadas. Ratifica essa informação os *e-mails* juntados nos autos (Id. f858de8). 5. Por essa razão, está plenamente caracterizado o contexto de abuso e exploração exacerbada no qual a reclamante estava inserida. Não se trata somente de prestação de jornada extenuante (cujo pagamento foi afastado diante do exercício do cargo de gerente-geral). Trata-se de imposição de trabalho ininterrupto em todos os dias da semana. Mesmo que a reclamante pudesse encontrar amigos, por exemplo, em um sábado à noite, necessariamente deveria trabalhar no domingo. Decido negar provimento ao pleito. TRT 15ª Região 0011615-09.2021.5.15.0066 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. Publicação: 28 fev. 2024.

30 - GEOLOCALIZAÇÃO. PROVA DESNECESSÁRIA E INVASIVA. APTIDÃO PARA A PROVA DA JORNADA. ÔNUS DO EMPREGADOR. DIREITO DO TRABALHADOR À PROTEÇÃO DE SEUS DADOS. DISCUSSÕES CONSEQUENTES QUE DEMANDAM PROVA TESTEMUNHAL. DIREITO À CONTRAPROVA RESGUARDADO. CERCEAMENTO DE DEFESA NÃO CONFIGURADO. O indeferimento do pedido do reclamado de produção de prova da geolocalização do reclamante nos horários em que indica que estava trabalhando em horas extras, com a finalidade de demonstrar se, de fato, estava ao menos no interior de suas dependências não acarreta violação ao exercício da ampla defesa. A prova pretendida é totalmente desnecessária, ao menos por dois motivos. Quanto à aptidão para a prova, pois cabe ao empregador cuidar atentamente do seu estabelecimento no que diz respeito a quem nele ingressa e dele sai, e, em especial, no que diz respeito ao empregado, registrar o horário de trabalho. Ainda mais em se tratando de entidade bancária, sendo notória a existência de câmeras e outros meios de controle de segurança em suas dependências. Portanto, pretender utilizar do instrumento de geolocalização do obreiro, captado de seu aparelho celular, é medida que beira a má-fé, pois significa não mais do que uma tentativa de esquivar-se do ônus que lhe incumbe legalmente, relativamente ao registro de horário de trabalho de seu empregado. Em segundo lugar, porque a medida é por demais invasiva, pois será acessada toda a localização da pessoa, extravasando-se os limites da relação jurídica laboral mantida com o reclamado, tornando evidenciados todos os locais, datas e horários por onde tenha passado o obreiro, ainda que em contextos totalmente diversos dos do trabalho. A pessoa humana tem o direito fundamental a não expor sua vida ao empregador e a quem quer que seja, a não ser que autorize tal medida. A Lei n. 13.709/2018 foi uma grande conquista, cujos termos não podem ser

ignorados ou seus propósitos e extensão atenuados. Não bastasse, outra circunstância decorreria, qual seja, a de se investigar se o trabalhador portava ou não o celular durante o trabalho, ou se havia uso compartilhado do aparelho com outra pessoa, o que configura delonga processual indesejada e que, ainda que assim não fosse, levaria à utilização de prova testemunhal, o que justamente o reclamado pretendia evitar. Finalmente, de se observar que o empregador pode exercer seu direito de contraprova no que diz respeito à jornada, caso o trabalhador venha a produzir prova tanto de invalidade dos registros de ponto como de cumprimento de jornada diversa daquela registrada ou, ainda, dos horários alegadamente cumpridos nos termos da petição inicial. Cerceamento de defesa não configurado. TRT 15ª Região 0010386-70.2020.5.15.0091 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. Publicação: 28 fev. 2024.

31 - GRATUIDADE DA JUSTIÇA. DECLARAÇÃO DE POBREZA. REMUNERAÇÃO RECEBIDA NO ÚLTIMO CONTRATO. A lei faculta a concessão dos benefícios da gratuidade da justiça para aqueles que recebem proventos mensais iguais ou inferiores ao limite máximo de 40% dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou à parte que comprovar insuficiência de recursos. A prova da insuficiência de recursos financeiros se dá por todos os meios admitidos em direito. Aliás, nos termos do art. 1º da Lei n. 7.115/1983, a declaração da parte, sob as penas da lei, de que não dispõe de recursos necessários para efetuar o pagamento das despesas processuais, deve ser acolhida como prova segura da miserabilidade, especialmente quando nada contraria o referido documento. A remuneração recebida no último contrato de trabalho, já extinto, não serve de parâmetro para a concessão do benefício. Afinal, a declaração de pobreza pressupõe insuficiência de recursos no momento do ajuizamento da ação. TRT 15ª Região 0011134-37.2023.5.15.0111 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. Publicação: 30 abr. 2024.

32 - GREVE. DIREITO. PIQUETE DE PERSUASÃO. PIQUETE VIOLENTO. LIMITES. Não se discute que o sindicato tem o direito de convencer os empregados para que adiram à greve. Assim, não constitui qualquer irregularidade paredista que o piquete objetive a persuasão dos colegas, convencendo-os dos benefícios da greve. Reconheço, inclusive, que esse convencimento não deve se equiparar a um ambiente de confessionário. Mas em uma sociedade democrática não existem direitos ilimitados. No caso dos piquetes, o excesso começa quando os seus integrantes passam a agir em desconformidade com as normas penais, praticando, como, por exemplo, os crimes de constrangimento ilegal (art. 146 do Código Penal) e lesão corporal (art. 129 do Código Penal). Configurado o abuso, pois a prova (depoimentos e gravações) dos autos confirma que os integrantes

do piquete davam esbarrões e murros, proferiam esbarrões, davam cusparadas, bem como ameaçavam colocar fogo nos ônibus. Configurados os abusos excessivos, são devidas as multas previstas nas liminares deferidas na Origem. TRT 15ª Região 0010899-10.2017.5.15.0102 ROT - Ac. PJe Órgão Especial. Rel. Samuel Hugo Lima. Publicação: 19 fev. 2024.

33 - GRUPO ECONÔMICO. EMPRESA INCLUÍDA NO POLO PASSIVO NA FASE DE EXECUÇÃO. CABIMENTO. ILEGITIMIDADE. INSTAURAÇÃO DE INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. TEMA N. 1.232 DE REPERCUSSÃO GERAL. O Supremo Tribunal Federal proferiu, em 13.11.2023, decisão de julgamento acerca do Tema n. 1.232, fixando a tese de que "é permitida a inclusão, no polo passivo da execução trabalhista, de pessoa jurídica pertencente ao mesmo grupo econômico (art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT) e que não participou da fase de conhecimento, desde que o redirecionamento seja precedido da instauração de incidente de desconsideração da pessoa jurídica, nos termos do art. 133 a 137 do CPC, com as modificações do art. 855-A da CLT". Considerando que o feito não foi conduzido, nesse aspecto, sob a égide de tais dispositivos legais, impõe-se determinar, diante do pedido de reconhecimento de grupo econômico formulado pelo exequente, que o Juízo *a quo* instaure o necessário incidente de desconsideração da personalidade jurídica para análise de eventual reconhecimento de grupo econômico entre agravante e a executada principal. Apelo provido. TRT 15ª Região 0012255-17.2015.5.15.0003 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. Publicação: 2 abr. 2024.

34 - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. PRESTAÇÕES VINCENDAS POR TEMPO INDETERMINADO. Deferidos honorários de sucumbência sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, e a condenação ao pagamento de pensionamento, além das parcelas vencidas, inclui prestações vincendas por tempo indeterminado, o percentual de honorários sucumbenciais incidirá sobre a soma das prestações vencidas acrescida de 12 (doze) prestações vincendas, por aplicação subsidiária do disposto no art. 85, § 9º, do CPC. TRT 15ª Região 0011396-07.2020.5.15.0106 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Samuel Hugo Lima. Publicação: 30 abr. 2024.

35 - INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. INCLUSÃO DE SÓCIOS. Esgotados os meios de execução e constatando-se a inexistência de patrimônio da empresa executada, é legítima a inclusão dos sócios para integrar o polo passivo da execução, pois a violação dos direitos trabalhistas dos empregados caracteriza abuso da personalidade jurídica. TRT 15ª Região 0011544-03.2019.5.15.0090 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. Publicação: 30 abr. 2024.

36 - INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TEMA 1143 DO STF. PARCELA DE NATUREZA ADMINISTRATIVA. Considerando a tese firmada pelo STF no julgamento do RE 1.288.440 com repercussão geral reconhecida (Tema 1143), a Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o Poder Público, em que se pleiteia parcela de natureza administrativa. TRT 15ª Região 0010690-87.2023.5.15.0051 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. Publicação: 21 abr. 2024.

37 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. FILHO DO AUTOR COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. RETALIAÇÃO PELO USO FREQUENTE DO PLANO DE SAÚDE. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO INTEGRAL, PRIORIDADE ABSOLUTA DA CRIANÇA COM DEFICIÊNCIA E DIREITO DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL ESTENDIDO AO CUIDADOR. INDENIZAÇÃO MANTIDA. Nos termos do art. 1º da Lei n. 9.029/1995, é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de manutenção da relação de emprego, notadamente por motivo de situação familiar ou deficiência. O conjunto probatório existente no feito revela que houve retaliação e dispensa discriminatória do autor em razão do uso frequente do plano de saúde Unimed em benefício de seu filho, criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA). O art. 1º, § 2º, da Lei n. 12.764/2012 considerou a pessoa com transtorno do espectro autista como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Ressalto que pela doutrina da proteção integral prevista no art. 227 da CF/1988 e no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a criança é considerada sujeito de direitos e prioridade absoluta da família, da sociedade e do Estado. Tal proteção se torna mais evidente em se tratando de uma criança com deficiência, sendo um dos princípios norteadores da Convenção de Nova York o respeito pelo desenvolvimento da capacidade das crianças com deficiência, o que seria propiciado com o atendimento pelo plano de saúde fornecido pelo empregador. Nesse trilhar, a Lei n. 13.146/2015, que instituiu o Estatuto das Pessoas com Deficiência, juntamente com a Convenção de Nova York, integram o chamado bloco de constitucionalidade, tratando do conceito de adaptação razoável, que consiste nas adaptações, ajustes e modificações necessários, desde que não acarretem ônus desproporcional e excessivo, requeridas em cada caso, a fim de que a pessoa com deficiência possa gozar, ou exercer em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas, todos os direitos e garantias fundamentais. O dever de adaptação razoável também pode ser estendido ao cuidador da pessoa com deficiência, desde que seja necessário para o exercício dos direitos fundamentais plenos, no caso o direito à saúde do filho do reclamante consubstanciado nos arts. 6º e 196 da CF/1988. Patente a violação da doutrina

da proteção integral, do direito à adaptação razoável do cuidador, além da prática da dispensa discriminatória caracterizando abuso do poder diretivo do empregador, nos moldes dos arts. 2º da CLT, 186 e 187 do Código Civil. Evidentes os danos morais experimentados pelo autor com violação à sua honra subjetiva em razão da dispensa discriminatória devido ao uso frequente do plano de saúde em benefício de seu filho com TEA, motivo pelo qual deve ser mantida a responsabilidade civil da ré em indenizar. TRT 15ª Região 0010085-86.2021.5.15.0092 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. Publicação: 8 nov. 2023.

38 - INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NO REFEITÓRIO. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. O monitoramento do ambiente de trabalho é medida utilizada para o aumento da segurança pessoal e patrimonial, assim como para otimizar o processo produtivo. A instalação de câmeras no refeitório coletivo não se equipara à filmagem em banheiros e vestiários para fins de invasão da intimidade do obreiro, mas se insere no poder de fiscalização do empregador. Não demonstrado que o sistema tenha sido utilizado como forma de controlar o comportamento dos empregados ou monitorar o tempo de intervalo, improcede a indenização por dano moral. TRT 15ª Região 0011149-45.2022.5.15.0077 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. Publicação: 1º fev. 2024.

39 - INTERVALO INTRAJORNADA. ENCARGO PROBATÓRIO DO EMPREGADO QUE DESEMPENHA ATIVIDADES EXTERNAS. É do empregado que desempenha atividades externas o ônus de provar a supressão ou a redução do intervalo intrajornada, mesmo diante da possibilidade de se controlar os horários de início e de término da jornada de trabalho, pois as peculiaridades do trabalho externo impedem o empregador de fiscalizar a fruição do referido intervalo. TRT 15ª Região 0010793-85.2023.5.15.0151 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. Publicação: 18 dez. 2023.

40 - LABOR AOS DOMINGOS. REGIME DE TRABALHO 5X1. É devido o pagamento em dobro dos domingos trabalhados na jornada de trabalho 5x1, quando a respectiva folga não coincidir com o domingo em pelo menos uma vez no período máximo de três semanas. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011446-38.2023.5.15.0135 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. Publicação: 22 mar. 2024.

41 - LABOR EM VIA PÚBLICA. FUNCIONÁRIO PÚBLICO. AUSÊNCIA DE FORNECIMENTO DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. INOBSERVÂNCIA DA NORMA REGULAMENTADORA 24 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. DANO MORAL CONFIGURADO EM RAZÃO DO

FERIMENTO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. Admitido após aprovação em concurso público para auxiliar de serviços gerais, o reclamante atua como auxiliar de pedreiro em atividades externas (obras, prédios e vias públicas), fato incontroverso. Igualmente incontroverso o não fornecimento de instalação sanitária pelo município empregador, inobservada a NR-24 do Ministério do Trabalho, que assim obriga. 2. A ausência de fornecimento de instalações sanitárias é conduta ilícita que gera dano moral indenizável, pois obsta a realização das necessidades fisiológicas em respeito à dignidade da pessoa humana. A atividade externa ou intermitente não desobriga o empregador de observar norma cogente de saúde e segurança no trabalho (NR-24). E tanto é possível cumpri-la que muitas empresas privadas o fazem em atividades semelhantes, como ressaltado pelo reclamante. 3. Não é razoável, e muitas vezes, não é sequer fisiologicamente possível que o empregado espere ser conduzido por motorista para utilizar banheiro e/ou procurar estabelecimento que autorize o uso do banheiro. 4. Comprovada a conduta irregular do empregador, o dano moral é *in re ipsa*, preenchidos os requisitos da responsabilidade civil. 5. Nesse sentido, mencionem-se as seguintes decisões: RR 1152-59.2017.5.09.0019, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT de 7.8.2020, e RR 12172-73.2017.5.15.0021, DJ 15.9.2021, Ministro Redator Lelio Bentes Corrêa. 6. Sopesada a duração do contrato de emprego em vigor, o tempo contínuo em campo fora da sede, o grau de reprovabilidade da conduta e demais critérios do art. 223-G da CLT, além das funções compensatória, punitiva e pedagógica do instituto, fixo a indenização devida em R$ 5.000,00. TRT 15ª Região 0010922-71.2022.5.15.0007 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. Publicação: 23 nov. 2023.

42 - LABOR NOS FERIADOS. COMÉRCIO VAREJISTA. NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO EM NORMA COLETIVA. Com efeito, o art. 6º-A da Lei n. 10.101/2000 dispõe que "é permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição". E independentemente do ramo empresarial do empregador, em se tratando de trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, deve-se aplicar o disposto no art. 6º-A da Lei n. 10.101/2000 (com a redação dada pela Lei n. 11.603/2007), que detém caráter de norma especial e que exige expressamente a autorização em convenção coletiva de trabalho para o funcionamento, prevalecendo, portanto, em relação à Lei n. 605/1949, regulamentada pelo Decreto n. 27.048/1949, que dispõe acerca do repouso semanal remunerado para os empregados em geral. Outrossim, muito embora o Decreto n. 9.127/2017, de 16.8.2017, tenha incluído o comércio varejista de supermercados e de

hipermercados no rol de atividades autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e feriados previsto no Decreto n. 27.048/1949, tal questão em nada altera nosso entendimento, pois a aludida norma não tem o condão de prevalecer sobre a norma específica (art. 6º-A da Lei n. 10.101/2000), que exige a autorização em convenção coletiva de trabalho para o labor em feriados nas atividades do comércio em geral. Recurso ordinário do sindicato autor parcialmente provido, para condenar o supermercado réu a se abster de funcionar em quaisquer feriados, sem negociação coletiva. TRT 15ª Região 0010460-89.2023.5.15.0101 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. Publicação: 29 fev. 2024.

43 - LAUDO PERICIAL. VALORAÇÃO. É sabido que o magistrado analisa as provas produzidas e tem liberdade para formar o seu convencimento, fazendo-o de forma motivada (art. 141 do CPC), não estando adstrito às conclusões do laudo pericial. Sendo o laudo do perito do Juízo elaborado em consonância com a legislação em vigor, analisando detalhadamente as reais condições de trabalho do obreiro, a sua conclusão deve prevalecer, desde que não identificada nulidade na perícia. TRT 15ª Região 0011020-10.2022.5.15.0087 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Antonio Francisco Montanagna. Publicação: 26 fev. 2024.

44 - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO ANULATÓRIA DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA. ILEGITIMIDADE PASSIVA. O Ministério Público do Trabalho não detém legitimidade passiva para figurar em processo em que se pretende a anulação de Termo de Ajustamento de Conduta por ele firmado, pois quando celebra tal termo, não o faz em nome próprio, já que não tem personalidade jurídica própria, mas sim em nome da União Federal. Logo, à míngua de previsão legal e nos termos do princípio da legalidade estrita, não há que se falar em legitimidade passiva do *Parquet* para defender a preservação do TAC em ação que visa sua anulação/desconstituição. Recurso ordinário da parte autora a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011607-94.2022.5.15.0131 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. Publicação: 30 jan. 2024.

45 - OBRIGAÇÃO DE FAZER. PRAZO DE CUMPRIMENTO. FAZENDA PÚBLICA. O art. 832, § 1º, da CLT, embora estabeleça a necessidade de fixação, em sentença, do prazo para o seu cumprimento, não previu sua duração respectiva, ao passo que o art. 880 da mesma Consolidação, ao aludir ao prazo de 48 horas, referiu-se à obrigação de pagar, sendo silente sobre o cumprimento das obrigações de fazer. Para tanto, afigura-se necessário o socorro às normas do direito processo civil, tema em

que a Lei de Execuções Fiscais, aplicável, subsidiariamente, à execução trabalhista (art. 889 da CLT), também é silente sobre o prazo para cumprimento das obrigações de fazer, ao passo que a Lei n. 10.259/2001 (que "Dispõe sobre a instituição dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça Federal") também previu, apenas, prazo para cumprimento das obrigações de pagar (art. 17). Por igual, os arts. 536 e 537 do CPC/2015 também não fixaram o prazo aqui em comento, ao passo que, embora haja, ali, a remissão ao art. 525 do mesmo Código, que prevê prazo de 15 dias para o cumprimento do julgado, cuida-se de disposição inaplicável à Fazenda Pública, que se sujeita a procedimento próprio (art. 535). Assim, para suprimir esse vazio, e a partir da interpretação sistemática do ordenamento jurídico, é de se concluir que cabe ao juiz a fixação de prazo razoável para cumprimento da obrigação em comento, nos termos da parte final do *caput* do art. 537 do CPC/2015, pelo que, concluo, é pertinente a adoção do mesmo prazo fixado para cumprimento da obrigação de pagamento em execução de pequeno valor, ou seja, 2 (dois) meses, desde que não se trate de tutela provisória, quando o juiz poderá fixar outro prazo que entenda razoável para evitar que o dano se consume ou o risco ao resultado útil do processo (arts. 297 e 300, *caput*, do CPC/2015). Recurso provido quanto ao tema, para se fixar o prazo para cumprimento da obrigação de avaliação da reclamante em 2 (dois) meses, a partir da intimação respectiva. TRT 15ª Região 0011270-68.2022.5.15.0111 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. João Batista da Silva. Publicação: 8 fev. 2024.

46 - PEDIDO DE DEMISSÃO. INVALIDAÇÃO. NÃO CONFIGURADA. Uma vez que é incontroversa a existência de pedido de demissão, a sua invalidação dependerá da comprovação de alguma ilegalidade, ônus que compete a quem afirmou o fato constitutivo do direito - no caso, a empregada. Não sendo possível desconstituir o pedido de demissão formulado pelo empregado, uma vez que não provada a existência de vício, prevalece o pedido de demissão formulado. TRT 15ª Região 0011109-13.2021.5.15.0105 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Antonio Francisco Montanagna. Publicação: 23 nov. 2023.

47 - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO. EMISSÃO DE NOVO DOCUMENTO COM MENÇÃO À CONDENAÇÃO EM PROCESSO JUDICIAL. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. O perfil profissiográfico previdenciário é um documento técnico e público emitido pela empregadora como prova da exposição do empregado a agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física e se destina à comprovação perante o INSS para viabilizar a aposentadoria (art. 58 da Lei n. 8.213/1991). A empresa executada age maliciosamente e com o dolo de prejuízo contra o Poder Judiciário e contra o exequente, no cumprimento

do título executivo judicial, ao inserir informação indevida e em campo inapropriado no perfil profissiográfico previdenciário (PPP), especialmente quanto à menção expressa de processo judicial, no qual se determinou a correção do documento para constar os agentes insalubres. Caracterizado ato atentatório à dignidade da justiça com base no inciso IV do art. 774 do CPC (resistência injustificada à ordem judicial). TRT 15ª Região 0011121-19.2019.5.15.0001 AP - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Luis Henrique Rafael. Publicação: 13 nov. 2023.

48 - PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. ART. 11-A DA CLT. RECOMENDAÇÃO N. 3 DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Proferido o despacho que determinou o início da contagem do prazo prescricional caso o autor não requeresse o que de direito no prazo de 30 dias, o reclamante permaneceu silente por mais de 2 anos. Assim, em decisão proferida em 12.7.2023 o Juízo *a quo* decretou a prescrição intercorrente, nos termos do art. 11-A, §§ 1º e 2º, da CLT c/c a Súmula n. 327 do STF e o art. 924, V, do CPC. Não vislumbro, assim, motivo para afastar a extinção decretada na Origem. Apelo não provido. TRT 15ª Região 0118800-70.1995.5.15.0017 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. Publicação: 2 abr. 2024.

49 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. Conforme o art. 442 da CLT, define-se contrato de trabalho como o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, quando configurados, de forma conjugada, os elementos do art. 3º Consolidado, a saber, prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica. Na hipótese, depreende-se do conjunto probatório dos autos que a relação havida entre as partes não se constituiu sob os moldes da relação de emprego, haja vista que o autor se ativava como catador de recicláveis e roçador, exercendo aludidas atividades de forma autônoma. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010570-34.2023.5.15.0119 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. Publicação: 14 nov. 2023.

50 - PROCESSO DO TRABALHO. EXECUÇÃO. MUNICÍPIO. EXPEDIÇÃO DE PRECATÓRIO COMPLEMENTAR. PROBLEMAS COM E-SOCIAL. DESCABIMENTO. Alegadas dificuldades técnicas do município relacionadas ao preenchimento de dados no e-Social não autorizam o descumprimento de decisão judicial transitada em julgado ou a expedição de precatório complementar para o cumprimento da obrigação. Agravo de petição da exequente a que se dá provimento. TRT 15ª Região 0010641-34.2018.5.15.0144 AP - Ac. PJe Órgão Especial. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. Publicação: 8 abr. 2024.

51 - RECUPERAÇÃO JUDICIAL. JUROS E ATUALIZAÇÃO. A previsão do art. 9º, II, da Lei n. 11.101 de 2005, de que a habilitação de crédito realizada pelo credor deverá conter o seu valor atualizado até a data da decretação da falência ou do pedido de recuperação judicial, não autoriza a limitação da incidência de juros e correção monetária sobre as dívidas trabalhistas. Trata-se apenas de regra procedimental para que os créditos habilitados na recuperação contenham a mesma data para igualdade de tratamento, o que não inibe a cobrança dos juros e atualização. TRT 15ª Região 0011943-74.2017.5.15.0034 AP - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. Publicação: 18 dez. 2023.

52 - RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO. CITAÇÃO. VALIDADE DA NOTIFICAÇÃO POR APLICATIVO WHATSAPP. DEMONSTRAÇÃO INEQUÍVOCA DE ENTREGA DO MANDADO AO SEU REAL DESTINATÁRIO E QUE ESTE TOMOU CIÊNCIA DO TEOR DO DOCUMENTO ENTREGUE. INTELIGÊNCIA DO ART. 6º DA LEI N. 11.419/2006 C/C ARTS. 8º, 9º E 10º DA RESOLUÇÃO N. 354 DO CNJ, DE 19.11.2020. A notificação por aplicativo de WhatsApp é plenamente válida, desde que haja comprovação inequívoca da efetiva entrega do mandado de citação ao seu verdadeiro destinatário. No caso em exame, a notificação a que alude o § 1º do art. 841 da CLT foi realizada na pessoa da mãe da proprietária da reclamada, e não há prova de que foi acompanhada de documentos que possibilitassem que a íntegra dos autos fosse acessível ao citando. Acresce salientar que a genitora da proprietária da reclamada não é sócia de fato, tampouco gestora da ré. Destarte, não há como imprimir validade ao ato processual citatório, sob pena de ofensa ao amplo direito de defesa e ao devido processo legal. Preliminar acolhida, para reconhecer a nulidade da citação da reclamada e, por consequência, a de todos atos processuais posteriores, determinando-se o retorno dos autos à Vara de Origem para que a reclamada, agora ciente do ajuizamento da ação e das alegações do reclamante contidas na petição inicial possa exercer, dentro do prazo legal, o seu direito de defesa, constitucionalmente assegurado. Recurso patronal provido. TRT 15ª Região 0010195-18.2023.5.15.0027 RORSum - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Alexandre Vieira dos Anjos. Publicação: 22 abr. 2024.

53 - RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COTA DE APRENDIZES. DANO MORAL COLETIVO. A Constituição de 1988 incorporou o princípio da proteção integral e da prioridade absoluta em seu art. 227 da CF, o qual, em conjunto com o art. 7º, XXXIII, assegurou aos adolescentes, dentre outros, o direito à profissionalização. Nesse sentido, no plano infraconstitucional, pretendendo o efetivo cumprimento dos preceitos supracitados, verifico que o art. 428 e seguintes da CLT previram o contrato de aprendizagem. É certo que o contrato de aprendizagem

cumpre, também, o quanto determinado no art. 15 da Convenção 117 da OIT. É certo que os dispositivos legais atinentes à aprendizagem (arts. 428 e 429 da CLT) também fazem valer a função social da propriedade, notadamente num país com milhões de desempregados, e a empresa, ao deixar de cumprir sua cota legal de aprendizes, esvazia o sentido jurídico das normas. Não obstante a diversidade de atividades do objeto social da empregadora, a cota prevista no art. 429 da CLT, para trabalhadores a serem admitidos por meio de contrato de aprendizagem, não precisa ser preenchida apenas por menores, mas também por pessoas de 18 a 24 anos de idade, como dispõe o art. 428 da CLT (com a redação dada pela Lei n. 11.180/2005), compatibilizando-se, pois, com o aprendizado do exercício de funções perigosas, insalubres e noturnas. Muitas são as possibilidades, hodiernamente, para fazer frente ao comando constitucional, como se vê, por exemplo, da aprendizagem social, conforme estabelecido no art. 66 do Decreto n. 9.579/2018, com a redação dada pelo Decreto n. 11.061/2022. Assim, descumprida a obrigação de contratar aprendizes em número suficiente para preencher a cota descrita no art. 429 da CLT, e não tendo logrado demonstrar qualquer tentativa efetiva de selecionar este tipo de profissional, impõe-se a manutenção da r. sentença de Origem. DANO MORAL COLETIVO. Quanto ao dano coletivo decorrente da conduta da reclamada, impõe-se destacar que, em relação à sociedade, considerada em seu prisma mais amplo e geral, dano moral coletivo seria o resultado de uma conduta antijurídica que, por ser absolutamente injusta e intolerável, agride os valores éticos mais caros a uma comunidade, provocando repulsa ou indignação social. Diz-se "resultado de uma conduta antijurídica" porque se considera que o dano moral coletivo é o efeito de uma conduta (ativa ou omissiva), e não a lesão propriamente dita. Diz-se "absolutamente injusta e intolerável" acompanhando a adjetivação com o objetivo de deixar claro que não basta que a conduta seja antijurídica para ocasionar dano moral coletivo. Diz-se "agride os valores éticos mais caros a uma comunidade" porque o dano moral coletivo é o resultado de uma agressão, enquanto os "valores éticos da comunidade" são os bens juridicamente tutelados e vilipendiados pela "conduta antijurídica". Ao que parece, a natureza objetiva do dano moral coletivo é invocada para justificar ou fundamentar a desnecessidade de prová-lo, o que, no entanto, é amplamente despiciendo, na medida em que a doutrina e a jurisprudência mais atual não divergem quanto à dispensabilidade da prova do dano moral (em geral), que deve ser constatado *in re ipsa*. A propósito, afastando a tese de que os direitos violados são meramente individuais, a jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho vem consolidando o entendimento de que "os direitos individuais homogêneos não constituem obstáculo à configuração do dano moral coletivo, quando demonstrada a prática de ato ilícito, cuja repercussão transcende os interesses

meramente individuais, de modo a atingir toda a coletividade" (RR 12400-59.2006.5.24.0061, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, data de julgamento 17.8.2011, 1ª Turma, data de publicação 26.8.2011). Tudo considerado, inclusive a extensão do dano à coletividade, impõe-se o ajuste da indenização, não no valor pretendido pelo Ministério Público, sendo que a própria reclamada reconhece a necessidade de capacitação, educação, qualificação de crianças e adolescentes, porém o dano já vem sendo amenizado considerando o início da contratação de aprendizes, razão pela qual provejo parcialmente o recurso do autor e nego ao da reclamada. TRT 15ª Região 0010362-03.2022.5.15.0049 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Luciane Storer. Publicação: 6 mar. 2024.

54 - RECURSO ORDINÁRIO. ACORDO HOMOLOGADO JUDICIALMENTE. CLÁUSULA DE QUITAÇÃO IRRESTRITA AO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. OJ N. 132 DA SBDI-2 DO C. TST. Comprovada a existência de acordo homologado judicialmente, contemplando cláusula que confere quitação irrestrita ao extinto contrato de trabalho, não há como afastar a caracterização da coisa julgada. Inteligência do art. 831, parágrafo único, da CLT e da OJ n. 132 da SBDI-II do C. TST. Recurso do reclamante a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011908-52.2022.5.15.0095 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Luciane Storer. Publicação: 22 abr. 2024.

55 - RECURSO ORDINÁRIO. ATLETA DE *E-SPORTS* ATUANDO POR EQUIPE QUE REPRESENTA CLUBE DE FUTEBOL PROFISSIONAL. JOGO ELETRÔNICO DE ARMAS E TIROS (*FREE FIRE*). RESPONSABILIDADE DA SAF. Nos termos do art. 9º, *caput*, da Lei n. 14.193/2021, a Sociedade Anônima do Futebol (SAF) não é responsável pelas obrigações do clube ou pessoa jurídica original que a constituiu, exceto quanto às atividades específicas do seu objeto social, quais sejam, as vinculadas ao futebol (§ 2º do art. 1º da mesma Lei). Nesse contexto, e considerando que o reclamante atuava no jogo eletrônico "*Free Fire*", o qual envolve armas e tiros, não guardando qualquer relação com o futebol, o afastamento da responsabilidade subsidiária atribuída na Origem é medida que se impõe. Recurso da 2ª reclamada provido, para afastar a sua condenação subsidiária. TRT 15ª Região 0011619-57.2022.5.15.0051 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Eleonora Bordini Coca. Publicação: 22 abr. 2024.

56 - RECURSO ORDINÁRIO. PODER PÚBLICO. DISCRICIONARIEDADE INVIOLADA. PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO É INTERESSE DA SOCIEDADE. Efetivamente, o Julgador originário adotou um posicionamento que humaniza o serviço público e enaltece os valores humanos,

sobretudo a dignidade da pessoa humana, que é interesse da sociedade como um todo. Os fatos pessoais narrados pela autora foram comprovados por documentos, restando evidenciado que é servidora concursada, atuante no Município há mais de uma década, e também responsável pelos cuidados de três familiares, com questões de saúde importantes e incapacitantes: sua mãe, sua irmã e seu sobrinho. Num país em que rogamos aos nossos jovens que reflitam a respeito dos "Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil" (tema da redação da prova do Enem 2023), não pode o Poder Judiciário fechar os olhos a questões que nos chegam, tão pungentes, fundamentais e sensíveis. E, como bem afirmou o Exmo. Ministro Lelio Bentes Corrêa, "Ao repetirmos padrões culturais impregnados de preconceito, de misoginia e de desvalorização do trabalho e da figura do outro, somos levados a invisibilizar". O I. Ministro, em artigo publicado em conjunto com a Mestra Helena Martins de Carvalho, analisou os dados do estudo "Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil", publicado em outubro pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), que destacou "as mulheres seguem sendo as protagonistas do trabalho doméstico não remunerado no país, com jornadas de trabalho não pago duas vezes mais longas que as dos homens. Também são as mulheres as principais cuidadoras de idosos nos contextos familiares" (fonte: https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tema-de-reda%C3%A7%C3%A3o-do-enem-evoca-invisibilidade-do-trabalho-de-cuidado-das-mulheres-no-brasil). Nestes autos, é imprescindível a **observância do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, cumprindo-se a Resolução n. 492/2023 do CNJ, bem como Resolução n. 413/2021, importantes instrumentos de efetivação da igualdade de gênero, com rompimento de culturas de discriminação, preconceitos e desigualdades**. Inolvidável a discricionariedade com que atua o Poder Público municipal quanto às transferências de seus servidores para adequação do serviço público prestado, mas o Judiciário não pode fechar seus olhos para analisar condições especiais, prevalecendo sempre a dignidade da pessoa humana, sem violar, evidentemente, o interesse público. Nesse cenário, o caso dos autos tratou de mudança de localidade de trabalho, por muitas vezes, imperiosa em razão das vagas e organização dos serviços prestados, o que não viola o art. 468, CLT; entretanto, dada a peculiaridade pessoal da empregada, de se manter a decisão de Origem quanto à vedação da alteração de turno, devendo a reclamante atuar sempre no turno noturno, que mais é adequado para o cuidado de seus familiares, mas permitir ao Município a realização de transferência de local de trabalho, **sempre em caso de necessidade de serviço, devidamente justificada, devendo o novo local de trabalho ser igualmente adequado às condições especiais de vida da autora**. Recurso do Município

parcialmente provido. TRT 15ª Região 0012931-79.2022.5.15.0015 ROT - Ac. PJe Órgão Especial. Rel. Luciane Storer. Publicação: 11 mar. 2024.

57 - RECURSO PATRONAL DA AÇÃO PRINCIPAL E DA RECONVENÇÃO. RECOLHIMENTO APENAS DO RECURSO DA AÇÃO PRINCIPAL. DESERÇÃO DO APELO DA RECONVENÇÃO. A reconvenção tem natureza jurídica de ação e possui autonomia em relação à demanda principal, sendo, portanto, verdadeira ação distinta da originária, apesar de serem julgadas na mesma sentença. Desse modo, verificado que as razões recursais estão voltadas a combater os termos específicos da sentença atinentes à matéria trazida na reconvenção, e não recolhidas as custas processuais e o depósito recursal a ela referente, o apelo encontra-se deserto. Admite-se apenas o recurso ordinário interposto contra a ação principal, pois em relação a este houve a garantia do Juízo e estão presentes os demais requisitos de admissibilidade. ATLETA PROFISSIONAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. INADIMPLÊNCIA QUANTO AO RECOLHIMENTO DO FGTS. Nos termos do § 2º do art. 31 da Lei n. 9.615/1998 e do art. 483, "d" da CLT, a ausência habitual de recolhimentos do FGTS caracteriza falta grave, o que gera a rescisão indireta do contrato de trabalho. No caso, ficou configurada a mora contumaz pelo não recolhimento do FGTS, restando, portanto, configurada a rescisão indireta do contrato de trabalho do reclamante. TRT 15ª Região 0011871-28.2022.5.15.0094 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. Publicação: 18 dez. 2023.

58 - RESCISÃO INDIRETA NÃO COMPROVADA. Nos termos do art. 483 da CLT, o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho exige a prática de falta grave pelo empregador capaz de tornar insustentável a continuidade do vínculo empregatício, o que não se comprovou no caso em exame. Recurso provido, no aspecto. TRT 15ª Região 0011040-44.2022.5.15.0105 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. Publicação: 22 mar. 2024.

59 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO MUNICÍPIO. DONO DA OBRA. TEMA N. 6 DA TABELA DE RECURSOS REPETITIVOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. O C. TST consignou entendimento em tese firmada no julgamento do Tema n. 6 da tabela de recursos de revista repetitivos, no sentido de que "exceto ente público da Administração Direta e Indireta, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contraídas por empreiteiro que contratar, sem idoneidade econômico-financeira, o dono da obra responderá subsidiariamente por tais obrigações, em face de aplicação analógica do art. 455 da CLT e culpa *in eligendo*". Assim, na condição de dono da obra, não é responsável o

município pelo pagamento das verbas de natureza eminentemente trabalhistas. Não cabe, por outro lado, excluir a responsabilidade pelo pagamento de indenização por dano moral, pois a verba possui natureza eminentemente civil, sendo devida nos termos dos arts. 932, III, 933 e 942, parágrafo único, do Código Civil, consoante jurisprudência firmada pelo C. TST. Nega-se provimento aos recursos do reclamante e do segundo reclamado. TRT 15ª Região 0011647-13.2021.5.15.0131 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. Publicação: 3 abr. 2024.

60 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CULPA *IN VIGILANDO* NÃO CONFIGURADA. O art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, não isenta o ente público integrante da Administração Direta ou Indireta e tomador de serviços da responsabilidade pelos créditos trabalhistas inadimplidos por seus contratados, mas incabível sua responsabilização automática atrelada ao simples fato de ser contratante dos serviços da empregadora do reclamante. A Suprema Corte condicionou precipuamente a condenação judicial do beneficiário dos serviços do empregado somente nos casos em que houver prova inequívoca da conduta omissiva ou comissiva do contratante a demonstrar dever negligenciado por incúria na fiscalização dos direitos reconhecidos e que tiveram origem no curso do contrato de trabalho. TRT 15ª Região 0010581-87.2023.5.15.0111 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. Publicação: 17 nov. 2023.

61 - TEMA 935 DO STF. DESCONTOS CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA OU NEGOCIAL. Pelo novo entendimento, independentemente de ser sócio, ou não, todos os empregados da categoria terão direito de oposição, o que é mais apropriado e não viola o princípio da isonomia, porque evita discriminação entre sócios e não sócios. Não comprovado o direito de oposição ao sócio, pelos termos em que, expressamente, foram excluídos deste direito, na própria norma coletiva, atraída está a parte final do Tema 935 do STF, sendo devida a restituição: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a **todos** os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, **desde que assegurado o direito de oposição**". TRT 15ª Região 0011192-59.2021.5.15.0095 ROT - Ac. PJe Órgão Especial. Rel. Mari Angela Pelegrini. Publicação: 23 abr. 2024.

62 - TUTELA INIBITÓRIA. OBJETIVO É COIBIR O ATO ILÍCITO EM SI. DESNECESSIDADE DE DEMONSTRAÇÃO DA OCORRÊNCIA DO DANO. A tutela inibitória visa coibir o ato ilícito em si. Assim sendo, desnecessária a ocorrência do dano para justificar sua implementação.

Inteligência do parágrafo único do art. 497 do Código de Processo Civil, aplicável por compatível com o direito trabalhista. A constatação de valor acima do nível de ação justifica a exigência de controle sistemático, a fim de minimizar a probabilidade de que ultrapassem os limites de exposição, conforme prevê a NR-09 (9.6.1.2) - Portaria n. 3.214/1978 -, assim respaldando a imposição de *astreintes*, com cominação de multa em caso de descumprimento. DANO MORAL COLETIVO. A exposição ao risco à saúde e segurança dos trabalhadores, provocado pela maneira como é organizada a atividade produtiva, configura dano moral *in re ipsa,* assim justificando a estipulação de indenização com finalidade reparatória e pedagógica, a fim de minimizar a probabilidade de que as exposições ocupacionais ultrapassem os limites legais. TRT 15ª Região 0010106-36.2022.5.15.0057 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. Publicação: 27 fev. 2024.

SÚMULAS DA JURISPRUDÊNCIA DOMINANTE EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRT DA 15ª REGIÃO*

Divulgadas de 1º de julho de 2024 a 18 de março de 2025

(1 a 145 - constam nas edições anteriores deste periódico)

146 - MUNICÍPIO DE CESÁRIO LANGE. LEI N. 818/1996. ABONO DE ANIVERSÁRIO. LEI N. 1.460/2013. ABONO DE NATAL. INCONSTITUCIONALIDADE MATERIAL. A instituição de abono de aniversário por meio da Lei n. 818, de 26 de março de 1996, e de abono de Natal, que não se confunde com o 13º salário, por meio da Lei n. 1.460, de 5 de dezembro de 2013, ambas do Município de Cesário Lange, violam o princípio da moralidade administrativa prevista no art. 37, *caput*, da Constituição Federal, e o princípio do interesse público expresso no art. 128 da Constituição do Estado de São Paulo, na medida em que privilegiam os interesses particulares dos servidores beneficiados em detrimento do interesse público. Inconstitucionalidade material configurada.

*O acórdão ao qual se refere o inciso IV do art. 194 do Regimento Interno deste Regional está disponiblizado na versão eletrônica da Revista.

ATOS NORMATIVOS

ATOS NORMATIVOS

Ato Regulamentar GP n. 22/2024, de 23 out. 2024, DEJT 24 out. 2024, p. 5-6 (Cad. Administrativo)
Institui e regulamenta o Subcomitê de Direitos Humanos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Ato Regulamentar GP n. 19/2024, de 15 jul. 2024, DEJT 17 jul. 2024, p. 1-2 (Cad. Administrativo)
Institui e regulamenta o funcionamento e as atribuições do Comitê de Valorização da Pessoa Idosa no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 26/2025, de 14 fev. 2025, DEJT 17 fev. 2025, p. 7 (Cad. Administrativo)
Designa coordenadoras do Pacto Nacional do Judiciário pela Linguagem Simples no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 11/2025, de 17 jan. 2025, DEJT 17 jan. 2025, p. 2-4 (Cad. Administrativo)
Dispõe sobre as medidas de controle de acesso no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 109/2024, de 12 dez. 2024, DEJT 13 dez. 2024, p. 12 (Cad. Administrativo)
Atualiza a composição do Comitê Regional do Trabalho Seguro, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 105/2024, de 12 dez. 2024, DEJT 13 dez. 2024, p. 14 (Cad. Administrativo)
Designa a composição do Subcomitê de Teletrabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 80/2024, de 9 dez. 2024, DEJT 10 dez. 2024, p. 6 (Cad. Administrativo)
Revoga o Comitê de Comunicação e Transparência, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 62/2024, de 29 out. 2024, DEJT 6 nov. 2024, p. 2 (Cad. Administrativo)
Aprova o Plano de Ação para implementação dos itens do Manual de Proteção de Infraestruturas Críticas de Tecnologia da Informação e Comunicações no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 60/2024, de 29 out. 2024, DEJT 6 nov. 2024, p. 4 (Cad. Administrativo)
Aprova o Plano de Ação para implementação dos itens do Manual de Prevenção e Mitigação de Ameaças Cibernéticas e Confiança Digital no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 50/2024, de 15 jul. 2024, DEJT 16 jul. 2024, p. 1-2 (Cad. Administrativo)
Designa a composição do Comitê de Valorização da Pessoa Idosa do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP-CR n. 2/2025, de 21 fev. 2025, DEJT 26 fev. 2025, p. 3-4 (Cad. Administrativo)
Atualiza designação de servidores que poderão ter acesso aos dados do INCRA.

Provimento GP-CR n. 2/2025, de 17 fev. 2025, DEJT 17 fev. 2025, p. 3-7 (Cad. Administrativo)
Dispõe sobre a implementação de mecanismos para garantir a equivalência de carga de trabalho entre magistradas(os) do primeiro grau de jurisdição do TRT15, em atendimento à Recomendação n. 149, de 30 de abril de 2024, do Conselho Nacional de Justiça.

Provimento GP-CR n. 8/2024, de 19 jun. 2024, DEJT 20 jun. 2024, p. 1-2 (Cad. Administrativo)
Dispõe sobre as comunicações processuais no âmbito do Processo Judicial Eletrônico no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Resolução Administrativa n. 23/2024, de 17 out. 2024, DEJT 18 out. 2024, p. 16 (Cad. Administrativo) e 22 out. 2024, p. 6-7 (Cad. Judiciário)
Aprova a Súmula n. 146 da Jurisprudência dominante do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

ÍNDICE

ÍNDICE DO EMENTÁRIO

Acidente

- Acidente de trabalho. Empilhadeira. Queda de carga. Morte do trabalhador. Responsabilidade civil subjetiva do empregador. Omissão e negligência com relação às condições de segurança exigidas para operação da máquina. Indenizações por danos morais e materiais 279
- Acidente de trajeto. Transporte fornecido pelo empregador. Responsabilidade objetiva 280

Acordo

- Acordo de compensação de jornada tácito. Horas extras. Indevidas 280
- Acordo mútuo de rescisão. Art. 484-A da CLT. Validação 281
- Recurso ordinário. Acordo homologado judicialmente. Cláusula de quitação irrestrita ao extinto contrato de trabalho. OJ n. 132 da SBDI-2 do C. TST 305

Acúmulo de funções

- Acúmulo de funções. Classificação brasileira de ocupações. Meramente orientativa. Regulamento interno. Prevalência 281

Adicional

- Adicional de insalubridade. Trabalhador rural. Céu aberto. Calor. Extrapolação dos limites de tolerância. Deferimento 282

Alçada

- Agravo de instrumento em recurso ordinário. Rito sumário. Dissídio de alçada. Irrecorribilidade. Exceção. Matéria de índole constitucional. Competência material da Justiça do Trabalho. Art. 114 da CRFB 282

Assédio

- Assédio moral. Rebaixamento de função. Exigência de trabalho durante períodos de afastamento médico. Exclusão em reuniões inerentes ao cargo de diretoria. Configuração. Dever de indenizar 285

Ato atentatório

- Perfil profissiográfico previdenciário. Emissão de novo documento com menção à condenação em processo judicial. Ato atentatório à dignidade da justiça 301

Audiência

- Audiência telepresencial. Ausência da parte justificada por questões técnicas de acesso à internet. Cerceamento do direito de defesa configurado 285
- Do cerceamento de defesa. Audiência virtual. Problemas técnicos da parte. Direito à participação no ato processual. Acolhimento da preliminar 290

Auxílio alimentação

- Cestas básicas e auxílio alimentação 281

Bem de família

- Agravo de petição dos executados. Execução. Imóvel já reconhecido como bem de família. Manutenção de declaração de ineficácia de alienação (doação) e de indisponibilidade no registro imobiliário. Descabimento 284

Citação

- Recurso ordinário em rito sumaríssimo. Citação. Validade da notificação por aplicativo WhatsApp. Demonstração inequívoca de entrega do mandado ao seu real destinatário e que este tomou ciência do teor do documento entregue. Inteligência do art. 6º da Lei n. 11.419/2006 c/c arts. 8º, 9º e 10º da Resolução n. 354 do CNJ, de 19.11.2020 303

Competência

- Agravo de petição da 2ª executada. Execução. Contribuições previdenciárias. Massa falida. Alteração legislativa (Lei n. 14.112/2020). Competência da Justiça do Trabalho 282
- Agravo de petição do exequente. Execução provisória. Competência da Justiça do Trabalho para prosseguir na execução em face da devedora solidária não recuperanda. Inexistência de confusão patrimonial entre a devedora solidária e a recuperanda 283

- Competência da Justiça do Trabalho. Ação civil pública. Tutela do meio ambiente do trabalho. Transporte de cana-de-açúcar acima dos limites de peso previstos na legislação. Descumprimento de normas destinadas à proteção da saúde e segurança do trabalhador. Súmula n. 736 do STF 287
- Competência em razão da matéria (absoluta). Servidor público contratado pela Fundação Casa sob regime da CLT. Verba com natureza administrativa (adicional de local de exercício). Tema 1143 de repercussão geral do STF. Incompetência material da Justiça do Trabalho 289
- Incompetência material da Justiça do Trabalho. Tema 1143 do STF. Parcela de natureza administrativa 297

Dano

- Da destinação da indenização por dano moral coletivo 288
- Dano existencial. Jornada extenuante. Gerente. Possibilidade 293
- Dano moral coletivo 304, 309
- Dano moral coletivo. Transporte de cana-de-açúcar acima dos limites de peso fixados na legislação. Aumento significativo do risco de acidentes 288
- ECT. Danos morais. Responsabilidade civil objetiva. Assalto a Carteiro motorizado 291
- Equipamento de proteção. Guarda Civil Municipal. Colete balístico fora do prazo de vencimento. Danos morais. Configuração 292
- Indenização por danos morais. Dispensa discriminatória. Filho do autor com Transtorno do Espectro Autista. Retaliação pelo uso frequente do plano de saúde. Violação aos princípios da proteção integral, prioridade absoluta da criança com deficiência e direito de adaptação razoável estendido ao cuidador. Indenização mantida 297
- Instalação de câmeras no refeitório. Dano moral não configurado 298
- Labor em via pública. Funcionário público. Ausência de fornecimento de instalações sanitárias. Inobservância da Norma Regulamentadora 24 do Ministério do Trabalho. Dano moral configurado em razão do ferimento à dignidade da pessoa humana. Indenização devida 298
- Recurso ordinário. Ação civil pública. Cota de aprendizes. Dano moral coletivo 303

Desconsideração da personalidade jurídica

- Agravo de petição dos executados. Execução. Incidente de desconsideração da personalidade jurídica. Empresa em recuperação judicial. Requisitos para instauração. Teoria menor. Arresto cautelar. Possibilidade 284
- Desconsideração da personalidade jurídica na fase de conhecimento. Possibilidade 289
- Grupo econômico. Empresa incluída no polo passivo na fase de execução. Cabimento. Ilegitimidade. Instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica. Tema n. 1.232 de repercussão geral 296
- Incidente de desconsideração da personalidade jurídica. Inclusão de sócios 296

Descontos

- Tema 935 do STF. Descontos contribuição assistencial, confederativa ou negocial 308

Direitos autorais

- Direitos autorais. Contratação para ministrar aulas. Não inclusa a elaboração do material didático 289

Doença

- Doença ocupacional não comprovada. Laudo pericial conclusivo pela inexistência de nexo causal 290

Entidade paraestatal

- Entidade paraestatal. Serviço social autônomo. Terceirização lícita. Responsabilidade subsidiária. Fiscalização do contrato. Irrelevância 291

Estabilidade

- Estabilidade provisória. Empregada gestante 292

Execução

- Agravo de petição da 4ª executada. Execução provisória. Liberação do valor apresado por intermédio do Sisbajud, em detrimento da disponibilização ao Juízo da recuperação 283
- Execução. Citação endereçada para terreno baldio, sem qualquer construção predial. CLT, art. 841, § 1º. Nulidade 292

- Processo do trabalho. Execução. Município. Expedição de precatório complementar. Problemas com e-Social. Descabimento..... 302

FGTS

- Diferença da multa de 40% sobre o FGTS. Distribuição de resultado. Lei n. 13.446/2017. Indevida..... 289

Greve

- Greve. Direito. Piquete de persuasão. Piquete violento. Limites 295

Honorários

- Agravo de petição da executada. Execução. Honorários periciais contábeis. Redução do valor arbitrado 283
- Honorários de sucumbência. Prestações vincendas por tempo indeterminado 296

Horas extras

- Horas extraordinárias. Fidedignidade dos cartões de ponto 281

Ilegitimidade passiva

- Ministério Público do Trabalho. Ação anulatória de Termo de Ajustamento de Conduta. Ilegitimidade passiva..... 300

Intervalo de trabalho

- Intervalo intrajornada. Encargo probatório do empregado que desempenha atividades externas..... 298

Jogo eletrônico

- Recurso ordinário. Atleta de *e-Sports* atuando por equipe que representa clube de futebol profissional. Jogo eletrônico de armas e tiros (*Free Fire*). Responsabilidade da SAF 305

Jornada de trabalho

- Labor aos domingos. Regime de trabalho 5x1..... 298
- Labor nos feriados. Comércio varejista. Necessidade de autorização em norma coletiva..... 299

Justiça gratuita

- Gratuidade da justiça. Declaração de pobreza. Remuneração recebida no último contrato 295

Obrigação de fazer

- Obrigação de fazer. Prazo de cumprimento. Fazenda pública 300

Pedido de demissão

- Pedido de demissão. Invalidação. Não configurada 301

Penhora

- Agravo de petição. Penhora sobre numerários. Renda de microempreendedor individual. Natureza. Possibilidade 284
- Agravo petição. Penhora sobre conta-poupança para saldar crédito trabalhista. Possibilidade..... 285

Perícia

- Laudo pericial. Valoração..... 300

Prescrição

- Prescrição intercorrente. Art. 11-A da CLT. Recomendação n. 3 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho..... 302

Protocolo

- Recurso ordinário. Poder público. Discricionariedade inviolada. Preservação da dignidade da pessoa humana na prestação do serviço público é interesse da sociedade 305

Prova

- Geolocalização. Prova desnecessária e invasiva. Aptidão para a prova da jornada. Ônus do empregador. Direito do trabalhador à proteção de seus dados. Discussões consequentes que demandam prova testemunhal. Direito à contraprova resguardado. Cerceamento de defesa não configurado..... 294

Reconvenção

- Recurso patronal da ação principal e da reconvenção. Recolhimento apenas do recurso da ação principal. Deserção do apelo da reconvenção 307

Recuperação judicial

- Recuperação judicial. Juros e atualização 303

Rescisão

- Atleta profissional. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Inadimplência quanto ao recolhimento do FGTS 307
- Rescisão indireta 282
- Rescisão indireta não comprovada 307
- Rescisão indireta. Inadimplemento de parcelas rescisórias. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Devida 291

Responsabilidade

- Responsabilidade subsidiária do município. Dono da obra. Tema n. 6 da tabela de recursos repetitivos do Tribunal Superior do Trabalho 307
- Responsabilidade subsidiária. Terceirização. Administração pública. Culpa *in vigilando* não configurada 308

Tutela

- Tutela de urgência. Análise de ofício envolvendo crianças e adolescentes. Possibilidade. Aplicação do princípio da proteção integral e absolutamente prioritária das crianças e adolescentes 279
- Tutela inibitória contra ato ilícito. Dano inexistente. Possibilidade 288
- Tutela inibitória. Objetivo é coibir o ato ilícito em si. Desnecessidade de demonstração da ocorrência do dano 308

Vínculo

- Fraude perpetrada por meio de pessoa jurídica - PJ. Reconhecimento do vínculo de emprego 292
- Prestação de serviços autônomos. Ausência de subordinação. Vínculo de emprego não configurado 302

ÍNDICE ONOMÁSTICO*

ÁBILE, José Carlos
- Desconsideração da personalidade jurídica 296
- Gratuidade da justiça 295

ANJOS, Alexandre Vieira dos
- Citação por aplicativo 303

AZEVEDO, Dagoberto Nishina de
- Doença ocupacional..... 290
- Responsabilidade terceirização 308

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo
- Enquadramento dos empregados na exceção prevista no art. 62, II, da CLT: análise à luz da jurisprudência do TST (artigo) 37

CASTELLO, Alejandro
- Estabilidad en el empleo y protección contra el despido arbitrario e injustificado: tendencias contemporáneas (artigo)..... 223

CÉSAR, João Batista Martins
- Acidente de trabalho 279
- Audiência telepresencial..... 285
- Dano existencial 293
- Dano moral labor em via pública 298
- Tutela de urgência 279
- Vínculo fraude pessoa jurídica 292

COCA, Eleonora Bordini
- Acúmulo de funções..... 281
- Auxílio alimentação..... 281

*Para facilitar e enriquecer a consulta, optou-se pelo índice onomástico acrescido do título em relação aos artigos, identificados como tais, e dos assuntos em relação às demais seções.

- Competência material 282
- Entidade paraestatal 291
- Horas extras 281
- Jogo eletrônico 305
- Rescisão indireta 282, 291

CONDÉ, Joseane de Menezes
- Os precedentes na Justiça do Trabalho: vinculação efetiva ou anacronismo? (artigo) 181

CORSINI, Carolina Teixeira
- A declaração da incompetência territorial *ex officio* na Justiça do Trabalho: uma análise dos dispositivos da Lei n. 14.879/2024 (artigo) 141

DUTRA, Sofia Lima
- Regulação das redes sociais e liberdade de expressão: uma abordagem no contexto europeu (artigo) 197

FÉLIX, Ynes da Silva
- O dilema do miserável: entre a liberdade faminta e a escravidão consentida (artigo) 73

FERNANDES, Rafael Laffitte
- Assédio eleitoral no mundo do trabalho: em busca de um meio ambiente do trabalho saudável (artigo) 247

FERREIRA, Ivan Bortolin
- A inconstitucionalidade da revogação do adicional de insalubridade por fontes naturais de calor pela Portaria n. 1.359/2019 do Ministério da Economia (artigo) 157

FERREIRA, Paulo Augusto
- ECT danos morais assalto 291
- Jornada labor aos domingos 298
- Rescisão indireta 307

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta
- Competência tutela 287
- Dano moral coletivo 288, 309

- Indenização dano moral coletivo 288
- Tutela inibitória 288, 308

GRASSELLI, Hélio
- Desconsideração da personalidade jurídica 289

HIGA, Flávio da Costa
- O dilema do miserável: entre a liberdade faminta e a escravidão consentida (artigo) 73

JANON, Renato da Fonseca
- O controle de convencionalidade no ordenamento jurídico brasileiro (artigo) 99

LIMA, Samuel Hugo
- Adicional de insalubridade calor 282
- Greve 295
- Honorários de sucumbência 296

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina
- Acidente de trajeto 280
- Acordo de compensação 280
- Discurso de posse da Exma. Desembargadora Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região 25
- Ilegitimidade passiva 300
- Jornada labor nos feriados 299

MARTINS, Patrícia Glugovskis Penna
- FGTS multa 289

MONTANAGNA, Antonio Francisco
- Acordo mútuo de rescisão 281
- Estabilidade gestante 292
- Laudo pericial 300
- Pedido de demissão 301

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso
- Assédio eleitoral no mundo do trabalho: em busca de um meio ambiente do trabalho saudável (artigo) 247

PELEGRINI, Edison dos Santos
- Execução precatório 302

PELEGRINI, Mari Angela
- Descontos contribuição 308

PIOVESAN, Georgia Patrignani Caldatto
- A declaração da incompetência territorial *ex officio* na Justiça do Trabalho: uma análise dos dispositivos da Lei n. 14.879/2024 (artigo) 141

PISTORI, Gerson Lacerda
- Competência material 289
- Execução citação nula 292
- Penhora sobre conta-poupança 285
- Penhora sobre numerários 284

RAFAEL, Luis Henrique
- Ato atentatório 301
- Audiência virtual 290

RODRIGUES, Laura Bittencourt Ferreira
- Assédio moral 285
- Dano moral câmeras no refeitório 298
- Prova geolocalização 294

SANTISO, Susana Graciela
- Bem de família 284
- Competência recuperanda 283
- Execução provisória 283

SCARABELIM, Larissa Carotta Martins da Silva
- Desconsideração da personalidade jurídica 284

SESTARI, Bruna Rosa
- O Supremo Tribunal Federal e a competência constitucional da Justiça do Trabalho: "qual o juiz da defesa senão o da própria ação?" (artigo) 59

SILVA, João Batista da
- Obrigação de fazer 300

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira
- Acordo extrajudicial e a Resolução n. 586 do CNJ, de 30.9.2024: exame da constitucionalidade desse ato normativo (artigo) 119

STORER, Luciane
- Acordo judicial 305
- Dano moral coletivo 303, 304
- Protocolo dignidade da pessoa humana 305

TAVEIRA, Orlando Amâncio
- Danos morais colete balístico 292
- Danos morais dispensa discriminatória 297
- Direitos autorais 289
- Vínculo serviços autônomos 302

THOMÉ, Candy Florencio
- Competência contribuições 282
- Honorários periciais 283

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos
- O Supremo Tribunal Federal e a competência constitucional da Justiça do Trabalho: "qual o juiz da defesa senão o da própria ação?" (artigo) 59

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
- Atos normativos 315
- Súmulas 311

VIANNA, Ana Cláudia Torres
- Competência material 297
- Intervalo intrajornada 298
- Reconvenção 307
- Recuperação judicial 303
- Rescisão indireta 307

VIEIRA, Thelma Helena Monteiro de Toledo
- Desconsideração da personalidade jurídica 296
- Prescrição intercorrente 302
- Responsabilidade dono da obra 307

NORMAS PARA SUBMISSÃO E PUBLICAÇÃO

A **Revista do Tribunal** tem periodicidade semestral, sendo composta de uma abertura e de um corpo principal formado pelas seções: **Seção Especial**; **Artigos**, que é subdividida nas subseções Doutrina Nacional, Doutrina Internacional e Trabalhos do Meio Científico; **Jurisprudência**, que contém seleção de ementas, súmulas e teses prevalecentes do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região no período; **Atos Normativos**, que elenca as principais normas editadas pelo Tribunal, também durante o semestre.

A **Seção Especial** destaca discursos e palestras proferidos no Tribunal ou em eventos por ele patrocinados.

A seção **Artigos** compõe-se de artigos técnicos, de reflexão teórica, ou relatos de pesquisas e experiências profissionais. A subseção Trabalhos do Meio Científico destina-se à publicação de resenhas de pesquisas em andamento ou recém-concluídas no meio acadêmico, dissertações e teses, contendo descrição do tema de estudo, objetivos, métodos e técnicas de investigação, resultados, principais conclusões e outras informações pertinentes.

A seleção de trabalhos para a publicação é de competência do Conselho Editorial da Revista. Os artigos encaminhados à Revista serão enviados, sem identificação do autor, para exame de pareceristas, que recomendarão ou não a sua publicação. A publicação dos artigos ocorre conforme a aprovação e priorização dos textos pelo Conselho Editorial. Eventualmente, os trabalhos com sugestões de alterações, de acordo com as recomendações do seu Conselho Editorial ou dos pareceristas, poderão ser submetidos ao autor, que delas terá ciência para manifestação, e caso não haja nenhuma objeção, serão consideradas aprovadas dentro do prazo de dez dias. Não será informada a identidade dos responsáveis pela análise do conteúdo editorial. Serão priorizados os artigos inéditos. Não serão devolvidos aos seus autores os originais dos trabalhos, quer tenham sido publicados ou não.

As opiniões emitidas pelo autor em seu trabalho são de sua exclusiva responsabilidade, não representando, necessariamente, o pensamento do TRT da 15ª Região.

O envio de conteúdo editorial para a publicação na **Revista do Tribunal** implica automaticamente em autorização do autor para a futura e eventual publicação ou distribuição em meio impresso ou eletrônico. A remessa ou publicação dos trabalhos não acarretará direitos autorais ou qualquer remuneração a seus autores. Como contrapartida pela cessão, o autor receberá quatro exemplares da Revista impressa onde publicado o conteúdo editorial de sua autoria. A **Revista** fica autorizada a proceder modificações e correções para a adequação do texto às Normas de Publicação.

ELABORAÇÃO DOS TRABALHOS

Pela natureza da publicação, os artigos deverão ter um mínimo de sete laudas (cada lauda deve ter 2.100 toques) e não deverão exceder vinte laudas, incluindo notas de rodapé e referências, redigidos em português, observando a ortografia oficial, **com exceção** dos artigos enviados para a publicação em Doutrina Internacional. Os parágrafos devem ser justificados, com recuo de 2 cm na primeira linha, com títulos e subtítulos em caixa alta e centralizados, e devem ter

entrelinha 1,5 cm. As margens superior e inferior devem ser configuradas com 2 cm e as laterais com 3 cm. A formatação do tamanho do papel deve ser A4 e a fonte a ser utilizada Times New Roman, corpo 12. O sistema de chamada utilizado é o Autor-data. Tabelas, figuras e quadros deverão ser elaborados e enviados em arquivo próprio e inseridos, no devido local, no corpo do texto.

Os artigos deverão conter, com destaque, no início do texto: resumo de até cem palavras e palavras-chave (de três a cinco palavras).

Visando ampliar a divulgação, os artigos conterão título, resumo e palavras-chave em inglês, elaborados preferencialmente pelo autor. Caso necessário, a **Revista** providenciará a inserção.

O envio do material deve ser feito por correio eletrônico para o endereço: **revistadotribunal@trt15.jus.br**. De modo alternativo, recebemos arquivos em CD-ROM ou *pen drive*. Recomenda-se a utilização de processador de texto Microsoft Word. Caso seja usado outro processador, os arquivos devem ser gravados no formato RTF (de leitura comum a todos os processadores de texto).

Para que os artigos possam ser enviados para a apreciação sem a identificação do autor, deverão ser precedidos por uma página, da qual se fará constar: título do trabalho e nome do autor. Ao lado do nome do autor deverá constar o símbolo "*" e, no rodapé da página, após o símbolo "*", breve *curriculum* com o nome do autor, a situação acadêmica, os títulos, as instituições às quais pertença e a principal atividade exercida, o endereço completo para correspondência, telefone, *e-mail* e a relação da produção intelectual. Esta lauda será separada do artigo antes de ser enviada ao parecerista.

Caso o artigo tenha sido divulgado anteriormente em eventos públicos (congressos, seminários etc.) ou se tratar de trabalho acadêmico de conclusão de um curso ou pesquisa, também deverá ser feita referência ao evento, curso ou pesquisa no rodapé da primeira lauda. Se o artigo for referente a resultados de pesquisa, ou envolver seres humanos, deverá ser acompanhado das devidas autorizações.

Trabalhos do Meio Científico: o texto deve estar redigido com no máximo vinte e cinco laudas. Deve ser indicado, na primeira lauda, além do solicitado no parágrafo anterior, qual o tipo de trabalho, a área de conhecimento, a instituição de ensino e o nome do professor orientador, se for o caso.

A Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas, da Escola Judicial, que assessora o Conselho Editorial da **Revista do Tribunal**, procederá às necessárias revisões gramaticais e alterações de ordem editorial (normalização bibliográfica), e à adequação dos trabalhos a serem publicados às normas disciplinadas pela ABNT, caso necessário.

Agradecimentos e auxílios recebidos pelo autor podem ser mencionados ao final do artigo, antes das Referências.

Endereço para a correspondência:
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas
Rua Barão de Jaguara, 945 - térreo - Centro - Campinas/SP - CEP 13015-001
Telefone: (19) 3236-2100 ramal 5125 | *e-mail*: revistadotribunal@trt15.jus.br

NORMS FOR SUBMISSION AND PUBLICATION

The **Revista do Tribunal** is published every six months, consisting of an opening and a main body formed by the sections: **Special Section**; **Articles**, which is subdivided into the subsections National Doctrine, International Doctrine and Works of the Scientific Environment; **Jurisprudence**, which contains the selection of syllabus, judicial precedents and prevailing theses of the Regional Labor Court of the 15th Region in the period; **Normative Acts**, which lists the main rules issued by the Court, also during the semester.

The **Special Section** highlights speeches and lectures given at the Court or at events sponsored by it.

The **Articles** section is made up of technical articles, of theoretical reflection, or reports of research and professional experiences. The subsection Scientific Papers is intended for the publication of reviews of research in progress or recently concluded in the academic environment, dissertations and theses, containing a description of the subject of study, objectives, methods and techniques of investigation, results, main conclusions and others pertinent information.

The selection of works for publication is the responsibility of the Editorial Board of the Magazine. The articles sent to the Journal will be sent, without identifying the author, for review by referees, who will recommend or not their publication. The articles are published according to the approval and prioritization of the texts by the Editorial Board. Eventually, the works with suggestions for changes, according to the recommendations of its Editorial Board or of the referees, may be submitted to the author, who will be aware of them for manifestation, and if there is no objection, they will be considered approved within the term of ten days. The identity of those responsible for analyzing the editorial content will not be informed. Unpublished articles will be prioritized. The originals of the works will not be returned to their authors, whether they have been published or not.

The opinions expressed by the author in his work are his exclusive responsibility, and do not necessarily represent the thinking of the TRT of the 15th Region.

Sending editorial content for publication in **Revista do Tribunal** automatically implies authorization by the author for future and eventual publication or distribution in printed or electronic media. The sending or publication of the works will not result in copyright or any remuneration to their authors. In return for the assignment, the author will receive four copies of the printed magazine where the editorial content of his authorship is published. The Journal is authorized to make changes and corrections to adapt the text to the Publication Standards.

PREPARATION OF WORKS

Due to the nature of the publication, the articles must have a minimum of seven pages (each page must have 2,100 touches) and must not exceed twenty pages, including footnotes and references, written in Portuguese, observing the official spelling, **with the exception** of the articles sent for publication in International Doctrine. Paragraphs must be justified, with a 2 cm indentation in the first line, with titles and subtitles in uppercase and centralized, and must have

a 1.5 cm between the lines. The top and bottom margins must be set at 2 cm and the sides at 3 cm. The formatting of the paper size must be A4 and the font to be used Times New Roman, body 12. The calling system used is the Author-data. Tables, figures and charts must be prepared and sent in a proper file and inserted, in the appropriate place, in the body of the text.

The articles should contain, with emphasis, at the beginning of the text: abstract of up to one hundred words and keywords (three to five words).

In order to expand the dissemination, the articles will contain title, abstract and keywords in English, preferably prepared by the author. If necessary, the **Revista** will provide the insertion.

The material must be sent by electronic mail to the address: **revistadotribunal@trt15.jus.br**. Alternatively, we receive files on CD-ROM or thumb drive. The use of a Microsoft Word processor is recommended. If another processor is used, the files must be written in RTF format (common to all word processors).

In order for articles to be sent for review without identifying the author, they must be preceded by a page, which will include: title of the work and name of the author. Next to the author's name, the symbol "*" must appear and, at the bottom of the page, after the symbol "*", a brief *curriculum* with the author's name, academic status, titles, institutions to which he belongs and the main activity performed, full address for correspondence, telephone, e-mail and list of intellectual production. This page will be separated from the article before being sent to the referee.

If the article has previously been published at public events (congresses, seminars etc.) or if it is academic work to conclude a course or research, reference should also be made to the event, course or research at the bottom of the first page. If the article refers to research results, or involves human beings, it must be accompanied by the appropriate authorizations.

Scientific works: the text must be written with a maximum of twenty-five pages. In the first page, in addition to what was requested in the previous paragraph, the type of work, the area of knowledge, the educational institution and the name of the supervising professor, if applicable, must be indicated.

The Legal Research and Publications Section of the Judicial School, which advises the Editorial Board of **Revista do Tribunal**, will carry out the necessary grammatical revisions and editorial changes (bibliographic standardization), and the adaptation of the works to be published to the rules disciplined by ABNT, necessary case.

Acknowledgments and assistance received by the author can be mentioned at the end of the article, before the References.

Mailing address:
Regional Labor Court of the 15th Region
Judicial School of the Regional Labor Court of the 15th Region
Research and Legal Publications Section
Barão de Jaguara Street, 945 - ground floor - Center - Campinas/SP - CEP 13015-001
Telephone: (19) 3236-2100 ext. 5125 | e-mail: revistadotribunal@trt15.jus.br